



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

DICTAMEN JURÍDICO

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Trabajo de Final de Máster 2019

Alumna: Viktoriya Sazoeva
Tutora: Pilar Rivas Vallejo

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. Antecedentes.....	3
<i>1.1.1. Relato del cliente</i>	<i>3</i>
<i>1.1.2. Otras partes interesadas.....</i>	<i>3</i>
1.2. Documentación examinada	4
<i>1.2.1. Documentación de la que se dispone</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2. Documentación de la que no se dispone</i>	<i>4</i>
1.3. Cuestiones planteadas	4
2. ANÁLISIS JURÍDICO	6
2.1. Fuentes aplicables al caso.....	6
<i>2.1.1. Normativa aplicable</i>	<i>6</i>
<i>2.1.2. Jurisprudencia aplicable.....</i>	<i>6</i>
2.2. Análisis del caso	7
2.2.1. Violencia de género.....	7
<i>2.2.1.1. Actos dentro del ámbito laboral.....</i>	<i>7</i>
<i>2.2.1.2. Influencia de los actos fuera del ámbito laboral</i>	<i>14</i>
2.2.2. Bienes jurídicos protegidos	16
<i>2.2.2.1. Dignidad de la persona</i>	<i>17</i>
<i>2.2.2.2. Derecho a la integridad física y moral</i>	<i>18</i>
<i>2.2.2.3. Derecho a la igualdad y a la no discriminación.....</i>	<i>20</i>

2.2.3. Responsabilidad de la empresa.....	21
2.2.4. Acciones judiciales a disposición de la víctima.....	24
2.2.4.1. Tutela de derechos fundamentales	24
2.2.4.2. Extinción voluntaria del contrato del artículo 50 ET	27
2.2.4.3. Afectación de un posible proceso penal.....	30
2.2.5. Acciones extrajudiciales a disposición de la víctima	31
2.2.5.1. Acciones ante la empresa.....	31
2.2.5.2. Acciones ante la Inspección de Trabajo	32
2.2.6. Acciones mixtas derivadas de la obligación de prevención de riesgos del empresario.....	33
3. CONCLUSIONES	36
EMISIÓN DEL DICTAMEN	38
BIBLIOGRAFÍA	40
ANEXOS	41

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Relato del cliente

I. La Sra. Martina Nein lleva a cabo las funciones de encargada de la limpieza en la empresa Ramazón, dedicada a la actividad logística, y concretamente, en su centro de trabajo en el Prat de Llobregat.

II. El Sr. Artur Defrance lleva a cabo las funciones de responsable de recursos humanos en el mismo centro de trabajo.

III. La Sra. Nein y el Sr. Defrance estuvieron casados anteriormente y comparten dos hijos menores, de diez y ocho años.

IV. El día 1 de julio de 2018, la Sra. Nein le confesó a la Sra. Azucena Campo que necesitaba ayuda en relación al Sr. Defrance, pues llevaba sufriendo amenazas por parte de este desde hace dos años, si bien nunca se han producido en el ámbito laboral y nunca llegó a cursar denuncia al respecto.

IV. El día 8 de julio, el Sr. Defrance impuso a la Sra. Nein la realización de horas extraordinarias el sábado y domingo de dicha semana y un cambio de uniformidad, cambiando su habitual pantalón de trabajo por falda; asimismo, le ordenó rehacer el cuadrante de turnos de limpieza de todo el mes.

V. La Sra. Nein cumplió con las tareas impuestas, tras lo cual se dirigió al Comité de Empresa para solicitar ayuda.

VI. El Sr. Defrance, en fecha 15 de julio, y tras tener conocimiento del mencionado hecho, le comunica a la Sra. Nein toda una serie de medidas que va a tomar al respecto: destinarla a otro centro de trabajo sito en Sabadell, interponer una denuncia por calumnias y despedirla por trasgresión de la buena fe contractual, todo esto salvo que rectifique de manera inmediata la “información falsa” que ha compartido con el presidente del Comité de Empresa.

VII. En consecuencia con los hechos expuestos, y en vista de los acontecimientos recientes, en fecha 16 de julio, la Sra. Nein interpuso denuncia por violencia de género ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer, de Sant Feliu de Llobregat, donde tiene su lugar de residencia.

1.1.2. Otras partes interesadas

Procedemos a exponer a las otras partes interesadas que derivan del relato de nuestra cliente y que podrían tener incidencia en el caso que se nos plantea.

En primer lugar, el Sr. Defrance, al que la Sra. Nein ha denunciado por violencia de género.

Resulta necesario recalcar que esta no es la primera vez que tienen lugar semejantes acusaciones contra dicho sujeto. Así pues, su primera esposa, la Sra. Marta Narra, había interpuesto contra él, hace quince años, una denuncia por violencia doméstica, que se había saldado con una condena penal ya satisfecha.

Asimismo, el Sr. Defrance se encuentra en la actualidad conviviendo sentimentalmente con la Sra. Oriana Nana, que también realiza sus funciones en el mismo centro de trabajo. Es conocido en la empresa que la Sra. Nana se ha reincorporado en repetidas ocasiones al trabajo presentando visibles lesiones después de ausencias por razón de enfermedad; asimismo, el Sr. Defrance la ha insultado públicamente en fecha 28 de junio frente a todos los trabajadores del centro de trabajo.

En segundo lugar, la Sra. Azucena Campo, confidente de la Sra. Nein y de la Sra. Nana, y como tal, conocedora y testigo directa del comportamiento del Sr. Defrance. La Sra. Campo ha acudido a la gerencia de la empresa en relación a dicho comportamiento, siendo redirigida por la misma al responsable de recursos humanos.

En tercer lugar, la empresa Ramazón, en la que prestan sus servicios tanto la Sra. Nein como el Sr. Defrance, y en el seno de la cual tienen lugar los hostigamientos y amenazas por parte de este a nuestra clienta.

1.2. Documentación examinada

1.2.1. Documentación de la que se dispone

Plan de Igualdad de la empresa Ramazón.

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso de la empresa Ramazón.

1.2.2. Documentación de la que no se dispone

Contrato de trabajo de la Sra. Nein.

Denuncia presentada ante el Comité de Empresa.

1.3. Cuestiones planteadas

El presente caso plantea toda una serie de cuestiones a cuyo análisis se procederá en los apartados posteriores. Dicho análisis se analizará en cuatro bloques, agrupando las cuestiones por temática.

En primer lugar, se analizará si la situación laboral que padece la Sra. Nein es constitutiva de violencia de género y, si así fuera, en cuál de sus manifestaciones toma forma. Una vez establecidas con seguridad las circunstancias laborales en las que se encuentra nuestra cliente, se procederá a un estudio de la situación que ha estado sufriendo durante los últimos dos años, tendente a determinar la calificación que se le tiene que dar y la relación, si es que existe alguna, con la situación laboral analizada. La respuesta y correcto desarrollo de esta cuestión será determinante para el análisis de las siguientes, que se despliegan y dependen directamente de la misma.

En segundo lugar, teniendo clara respuesta a la primera cuestión, se pasará al estudio de los posibles derechos fundamentales que pueden verse afectados en consecuencia, tanto por la situación genérica de la trabajadora, como por cada una de las conductas que experimenta por parte del Sr. Defrance.

En tercer lugar, se llevará a cabo un análisis de la responsabilidad de la empresa, analizando el posible carácter directo e indirecto de la misma, y determinando si dadas las circunstancias del caso, dicha responsabilidad tiene lugar.

En cuarto lugar, se procederá al establecimiento de las posibles acciones que tiene a su disposición la Sra. Nein para luchar contra su situación, si puede acudir a alguna y si le conviene hacerlo. Se estudiará tanto las posibilidades que ofrece la vía judicial, de qué acciones dispone y contra quién o quiénes podría dirigirlas, como las posibles acciones que puede tomar en la vía extrajudicial, en relación con el poder sancionador de la empresa y de la Inspección de Trabajo.

2. ANÁLISIS JURÍDICO

2.1. Fuentes aplicables al caso

2.1.1. Normativa aplicable

Constitución Española (en adelante, CE).

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, CP).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, LIVG).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS).

Real Decreto de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil (en adelante, CC).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística (08004295011994) de Barcelona.

2.1.2. Jurisprudencia aplicable

Sentencia del Tribunal Constitucional, número 53/1985, de 11 de abril de 1985.

Sentencia del Tribunal Constitucional, número 57/1994, de 28 de octubre de 1994.

Sentencia del Tribunal Constitucional, número 74/1998, de 31 de marzo de 1998.

Sentencia del Tribunal Constitucional, número 74/2004, de 16 de abril de 2004.

Sentencia del Tribunal Constitucional, número 138/2006, de 8 de mayo de 2006.

Sentencia del Tribunal Constitucional, número 56/2019, de 6 de mayo de 2019.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), número 3444/2006, de 17 de mayo (recurso 4372/2004).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), número 3643/2011, de 9 de mayo (recurso 4280/2010).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social), número 1374/2001, de 13 de marzo (recurso 3127/2000).

Sentencia del Tribunal de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), número 796/2005, de 5 de octubre (recurso 2236/2005).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), número 4669/2008, de 5 de junio (recurso 1396/2008).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Sala de lo Social), número 1214/2009, de 9 de julio (recurso 653/2009).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), número 5815/2011, de 21 de diciembre (recurso 4581/2011).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), número 795/2013, de 18 de octubre (recurso 1616/2013).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Gran Canaria (Sala de lo Social), número 1335/2014, de 27 de julio (recurso 638/2014).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias (Sala de lo Social), número 677/2016, de 27 de septiembre (recurso 237/2016).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social), número 3559/2016, de 26 de octubre (recurso 1565/2016).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), número 2750/2017, de 27 de septiembre (recurso 5313/2016).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), número 2484/2018, de 13 de abril (recurso 421/2018).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social), número 74/2019, de 30 de enero (recurso 846/2018).

2.2. Análisis del caso

2.2.1. Violencia de género

En el presente apartado, surge la necesidad de distinguir entre dos grupos de actuaciones que experimenta la Sra. Nein: los actos perpetrados por el Sr. Defrance dentro del ámbito laboral y los actos que tienen lugar fuera del ámbito laboral, para posteriormente analizar la confluencia de ambos elementos y los efectos de unos en otros, si es que dichos efectos tienen lugar.

2.2.1.1. Actos dentro del ámbito laboral

El artículo 1.1 de la LIVG ofrece la siguiente definición del concepto de violencia de género:

Violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

De esta definición se desprende que la LIVG no prevé aquellos casos en los que el agresor sea a su vez el empresario, otro trabajador o cualquier otra persona relacionada con el ámbito laboral de la víctima. Frente a esta deficiencia de nuestra legislación de establecer una definición propiamente dicha para el término “violencia de género en el trabajo”, hay que acudir a la que proporciona el Instituto de la Mujer (MTAS), que la define de la siguiente manera:

Conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional¹.

Antes de proseguir, es necesario enlazar lo expuesto hasta el momento con la situación vivida por la Sra. Nein en el ámbito laboral, sin tener en cuenta, al menos en este apartado, las amenazas sufridas previamente, pues la relación entre las dos situaciones se analizará en el apartado siguiente.

Desde una perspectiva genérica, habría que ver si las vivencias laborales de la Sra. Nein se adecúan siquiera a la definición proporcionada por el MTAS. El Sr. Defrance es, como director de recursos humanos, su superior jerárquico, que está llevando a cabo toda una serie de actuaciones abusivas: horas extra en fines de semana, exceso de trabajo y cambio de uniforme de pantalón a falda. Ninguna de estas actuaciones parece proporcional, ya que no se justifica con una necesidad empresarial, ni se aplica a otros trabajadores. Todo ello crea un ambiente hostil e intimidatorio, que se ve acentuado cuando, tras tramitar la Sra. Nein una queja ante el Comité de Empresa, el Sr. Defrance le dirige diversas amenazas: despido, movilidad geográfica, denuncia por calumnias; poniendo, con todo ello, en peligro el puesto de trabajo de la Sra. Nein.

En consecuencia, desde un punto de vista global y sin entrar en los detalles, se podría decir que la Sra. Nein podría ser víctima de violencia de género en el trabajo.

Ahora bien, sí que es necesario entrar en detalles. De esta manera y partiendo de lo expuesto, es doctrina reiterada que son dos las principales manifestaciones que adopta la violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo. Son dos conceptos cuyo desarrollo en el ordenamiento jurídico social es relativamente reciente, introducido por la LOIEMH. Hasta entonces, solo existía una definición muy deficiente de acoso sexual y ni siquiera se planteaba definición alguna para acoso por razón de sexo. De hecho, hasta la entrada en vigor de la LOIEMH, esta última figura resultaba de lo más difusa, en la doctrina e, incluso, en la jurisprudencia, presentando una incoherente influencia de los conceptos de acoso sexual y acoso moral, sin trazarse

¹ INSTITUTO DE LA MUJER (MTAS). *Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres*, 2002 [documento en línea]. P. 4. Fecha de consulta: 18 de octubre de 2019. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/279176717_Estudio_sobre_las_medidas_adoptadas_por_los_Estados_Miembros_de_la_Union_Europea_para_luchar_contra_la_violencia_hacia_las_mujeres

una línea firme para designar en la teoría un paradigma que muchas mujeres experimentaban en la práctica.

Antes de entrar a analizar las dos figuras, cabe destacar que uno de los elementos comunes a ambas es la palabra acoso que llevan en su nomenclatura. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha estableció en su Sentencia 1214/2009 la siguiente definición de acoso:

El acoso, en sus distintas vertientes y razones, constituye una forma de ataque a la dignidad del trabajador, a través de una conducta desplegada por un sujeto (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) que se caracteriza por reiterar en el tiempo un hostigamiento a ese trabajador, mediante cualquier actuación vejatoria o intimidatoria de carácter injusto, con el propósito de lograr una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente la resistencia del acosado, y lograr así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el hostigador².

Es de especial interés que la sentencia destaque como objetivo final del agresor el conseguir un fin que no podría lograr de otro modo. En el presente caso, esa intención queda especialmente patente tras acudir la Sra. Nein al comité de empresa a denunciar el comportamiento laboral del Sr. Defrance, a lo que este responde con toda una serie de amenazas que ponen en peligro la situación de la Sra. Nein en la empresa, con el objetivo último de que esta retire las declaraciones efectuadas en contra de aquel.

Obviamente, la posibilidad de sufrir un perjuicio o pérdida en su empleo es un motivador de extraordinaria fuerza para obligar a una persona a llevar a cabo actuaciones que en otro contexto no haría. Esta fuerza se ve incrementada en el caso de que la persona amenazada sea una mujer, cuyo asentamiento en el mundo laboral es, por desgracia, más frágil.

El acoso se vuelve laboral cuando la víctima padece actuaciones de tal talante que se relacionan, de manera directa o indirecta, con su trabajo. En palabras de Teresa Pérez del Río, “*sería acoso laboral todo aquel que el/la trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute de forma subordinada o para-subordinada*”³.

Establecida, pues, la situación de acoso sufrida por la Sra. Nein, es necesario determinar en cuál de los dos tipos previamente expuestos, acoso sexual o acoso moral por razón de sexo, se puede encuadrar la violencia de género que está experimentando por parte del Sr. Defrance.

La LOIEMH, en su artículo 7, define el acoso sexual como “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” y el acoso por razón de sexo como “*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Sala de lo Social), número 1214/2009, de 9 de julio (recurso 653/2009). FJ 4.

³ PÉREZ DEL RÍO, Teresa. *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*. Temas Laborales, núm. 91/2007 (pp. 175-203). P. 188.

Si bien las dos figuras comparten líneas de separación muy difusas, pudiendo concurrir al mismo tiempo o incluso integrarse una en la otra, la principal diferencia que hay que observar es el carácter *sexual* del acoso sexual, siendo el objetivo del agresor de naturaleza carnal o libidinosa, mientras que, en el acoso por razón de sexo, el objetivo del agresor es manifestar su desprecio por las mujeres, considerando que de esta manera las coloca en el lugar en el que merecen estar.

Por tanto, el acoso por razón de sexo atenta contra el derecho a la dignidad y a la igualdad de la víctima, mientras que el acoso sexual vulnera también su derecho a la libertad sexual y a la intimidad. La afectación que la conducta del Sr. Defrance tiene en los derechos fundamentales de la Sra. Nein se analizará en mayor profundidad en apartados posteriores.

De entre las dos manifestaciones de violencia de género expuestas, la que más se aproxima a la situación de la Sra. Nein es el acoso moral por razón de sexo, pues el Sr. Defrance no muestra en ningún momento comportamientos de carácter sexual hacia aquella, pero sí muestra comportamientos de carácter sexista, siendo el ejemplo más claro de ello el cambio de uniforme de pantalón a falda.

Detrás de esta actuación se desvela una clara intención de humillar a la Sra. Nein y dificultar la ejecución de su trabajo pues, como encargada de la limpieza, no hay ninguna razón que lleve a pensar que la falda como uniforme podría ayudar en la realización de sus tareas.

Pero, más allá del aspecto útil de dicha medida, hay que tener en cuenta el aspecto social que hay detrás. La violencia de género y la discriminación de la mujer en la sociedad siempre han ido de la mano, siendo la primera una forma no solo de manifestación, sino también de conservación o inculcación de la segunda. Ambas se retroalimentan. De hecho, la propia LOIEMH, en el mencionado artículo 7, establece que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo acompañan, en todo caso, un carácter discriminatorio.

Desde la época de los antiguos griegos y romanos se ha intentado legislar la vestimenta que puede o no portar una mujer, siendo la falda una prenda obligatoria para la misma, que hasta finales del siglo XX no pudo escoger llevar pantalón. Imponer a la Sra. Nein el uso obligatorio de la falda para llevar a cabo sus funciones es una medida retrógrada cuyo único objetivo es incomodar y degradar a nuestra cliente. En palabras de Gloria Rojas Rivero, *“es una conducta que, en el ámbito laboral, no habría ocurrido si el sexo de la víctima hubiera sido diferente. Por tanto se trata de una discriminación laboral basada en el sexo del trabajador en cuanto condición orgánica desde el punto de vista biológico. En este caso, el acoso ocurre no porque es una persona, sino porque es una mujer”*⁴.

El acoso moral por razón de sexo, por nomenclatura, se integra dentro del acoso moral. Este hecho, combinado con toda el aura de confusión que rodea el concepto como tal,

⁴ ROJAS RIVERO, Gloria. *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. España: Editorial Bomarzo, 2005. ISBN: 84-86977-79-7. P. 27.

ha comportado que en muchas ocasiones ambas nociones se tomen por una, no solo en un plano práctico, sino también desde la perspectiva jurisprudencial.

Es importante, pues, destacar las principales diferencias entre ambas conductas. El primer paso es definir el acoso moral en el ambiente laboral, para lo cual la Sentencia 5815/2011, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, establece los siguientes elementos básicos como constitutivos de dicha conducta:

a) la intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo;

b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales;

*c) el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático.*⁵

Otra definición ofrecida por la misma sentencia es que el acoso moral constituye “*toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo*”⁶.

Ahora bien, en comparación con lo expuesto, el acoso por razón de sexo, en cuanto acoso moral, presenta ciertas particularidades que lo llevan un paso más allá de este último.

En primer lugar, el elemento de intencionalidad del daño. Esta es una diferencia que se ha postulado en diversas sentencias, entre ellas la número 2484/2018, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que establece que en el acoso moral es imprescindible el objetivo del agresor de dañar a la víctima, constituyendo este hecho la antijuridicidad del acto. En cambio, el acoso discriminatorio, como lo sería el acoso por razón de sexo, “*no exige ese propósito, sino que basta con que se produzca el efecto de dañar a la víctima dado que el elemento de antijuridicidad de la conducta se encuentra en el componente discriminatorio*”⁷. De esta manera, prosigue la sentencia, el objetivo de este tipo de acoso es el de generar un entorno hostil, degradante o intimidatorio, vulnerando así el derecho a la dignidad de la víctima.

Esta postura judicial es acorde con la definición legal ofrecida por el previamente mencionado artículo 7 LOIEMH, que hace referencia a la necesidad de, en el caso del acoso por razón de sexo, “*el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”. Así pues, el legislador considera que se está ante una situación de acoso tanto cuando la intencionalidad del actor ha sido la de provocar dicha situación, generando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, como cuando las actuaciones del mismo han provocado dicho efecto, estuviera o no persiguiendo tal resultado.

Esta línea de pensamiento es acorde con la tesis del jurista y catedrático Fernando Valdés Dal-Ré, que va un paso más allá al afirmar que “*la intención de producir un*

⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), número 5815/2011, de 21 de diciembre (recurso 4581/2011). FJ 3.

⁶ *Ibid.* FJ 3.

⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), número 2484/2018, de 13 de abril (recurso 421/2018). FJ 4.

*daño así como la existencia de un daño efectivo son elementos ajenos a la noción de acoso, que, de un lado, exige la presencia de una conducta antijurídica y, de otro, se define no por su resultado sino por los potenciales riesgos que las actuaciones de acoso llevan aparejadas”*⁸. Prosigue este autor diciendo que, por lo tanto, el elemento de intencionalidad hace referencia a la existencia de una serie de actuaciones que puedan comportar una lesión a los bienes jurídicos de la víctima, más allá de la motivación del actor.

En segundo lugar, el móvil detrás de los dos tipos de acoso no es el mismo. El acoso por razón de sexo, si bien es una especie dentro del acoso moral, y como tal, comparte rasgos en común, presenta la diferencia de su carácter discriminatorio en base al género de una persona. Por lo tanto, se trata de un acoso laboral con manifiesto desprecio al sexo de la víctima. De esta manera, la Sentencia 74/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, establece lo siguiente:

*Es difícil distinguir el acoso laboral y por razón de sexo, si ambas afectan a la dignidad de la persona, pero la nota diferencial del acoso discriminatorio es la presencia del móvil discriminatorio, es decir, un trato peyorativo y segregado directamente relacionado con el rasgo o factor de discriminación rechazado por el derecho (aquí el sexo)*⁹.

Por lo tanto, y volviendo al caso que nos concierne, se puede afirmar que lo que está padeciendo la Sra. Nein no es una situación de simple acoso moral laboral, sino de un acoso moral por razón de sexo.

El Sr. Defrance, como represalia por la conversación que tuvo lugar el 1 de julio entre la Sra. Nein y la Sra. Campo, le impone a la primera toda una serie de medidas desproporcionadas y sin ninguna justificación por necesidad laboral o económica de la empresa.

De esta manera, le exige realizar horas extraordinarias en fin de semana, cuando el Convenio Colectivo aplicable establece, en su artículo 17, que las mismas son de realización voluntaria por parte de los trabajadores. Con esta imposición, asimismo, vulnera el derecho al descanso semanal, establecido en el artículo 37.1 ET¹⁰, de un día y medio ininterrumpido, pues en ningún momento se compensan dichas horas extraordinarias.

Asimismo, le impone un cambio de uniformidad, cuyo carácter discriminatorio y sexista ya ha sido analizado, y la realización de tareas que se encuentran fuera de sus competencias, encargándole rehacer completamente el cuadrante de turnos de limpieza de todo el mes. Esto se refleja en una carga de trabajo excesiva impuesta de manera unilateral a una única trabajadora, lo que da a entender una intención de talante

⁸ VALDÉS DAL-RE, Fernando. *Una aproximación constitucional a la violencia en el trabajo*. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, nº11, 2014. P. 8.

⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social), número 74/2019, de 30 de enero (recurso 846/2018). FJ 1.

¹⁰ *Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.*

vengativo por parte del Sr. Defrance, para castigar en cierta manera a la Sra. Nein por compartir información relativa al comportamiento de aquel.

Frente a estas actuaciones, la Sra. Nein acude al comité de empresa para solicitar ayuda, y, como consecuencia, recibe por parte del Sr. Defrance repetidas amenazas relativas tanto a su vida laboral (despido, movilidad geográfica) como personal (denuncia por calumnias). Es importante remarcar esta concreta sucesión de eventos y su relación de causalidad, pues como tal, se someten al supuesto contemplado en el artículo 9 LOIEMH, reforzando el carácter discriminatorio de las actuaciones descritas, con el siguiente contenido:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Analizadas en su conjunto, más allá de ser medidas totalmente injustificadas, se alcanzan como indicador, una vez más, de la intención vengativa del Sr. Defrance cuando, de nuevo, ve en peligro su buen nombre al salir a la luz la verdad sobre su comportamiento. Si bien, como se ha indicado anteriormente, dicha intención ni siquiera sería necesaria en este caso para apreciar el elemento de acoso, pues es suficiente con el efecto dañino que se le provoca a la Sra. Nein con estas actuaciones.

De esta relación de conductas del Sr. Defrance se puede derivar, a su vez, el requisito de sistematización requerido por la jurisprudencia. Hay que admitir que la franja temporal en la que se producen dichas actuaciones es relativamente breve, en concreto, una semana, pero resulta necesario valorar el hecho de que no se trata de un acto aislado, sino de un abanico de conductas que se producen, precisamente, en un periodo muy corto de tiempo. Esto refleja la idoneidad de la conducta del Sr. Defrance para generar un ambiente hostil, degradante e intimidatorio. Tal como afirma la Sentencia 677/2016, del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, concurre “*una aptitud objetiva de los comportamientos del codemandado para degradar el ambiente de trabajo y la persistencia de dicho comportamiento. De exigirse mayor extensión en el tiempo quedarían excluidas aquellas situaciones de acoso que determinan respuestas tempranas por la trabajadora a través de la vía judicial*”¹¹.

Por otro lado, y en relación a la mencionada exigencia jurisprudencial de repetición o sistematización, entra en juego la manifestación que realiza la Sentencia 4669/2008, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, referente a un caso de acoso por razón de sexo que tenía lugar por medio de manifestaciones sexistas hacia la víctima por parte de un compañero de trabajo. La sentencia en cuestión expone que, dada la gravedad de la mencionada conducta, la misma ya presenta los requisitos para considerarse antijurídica, sin necesidad de una mayor extensión temporal, afirmando en concreto lo siguiente:

¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias (Sala de lo Social), número 677/2016, de 27 de septiembre (recurso 237/2016). FJ 3.

Por otra parte, se ha de destacar que no debería haber ninguna duda de que las expresiones sexistas deben constituir una falta muy grave, sin necesidad de que sean reiteradas en el tiempo, como parece que interesa la parte recurrente, ya que no se puede pretender que las mujeres afectadas tengan que soportar este comportamiento discriminatorio y que afecta contra su honor y su dignidad, aunque responda en parte a un hábito social, que refleja la situación de inferioridad de la mujer en el mundo laboral y la sociedad en general¹².

Consecuentemente, resulta necesario analizar si lo enunciado en la mencionada sentencia podría ser extrapolable al caso actual. A lo largo del presente apartado se ha establecido reiteradamente la presencia de los elementos que contribuyen al carácter discriminatorio de las actuaciones del Sr. Defrance que se acaban de exponer. Asimismo, se puede afirmar que, en cuanto discriminatorias, estas conductas suponen una afección a la dignidad de la Sra. Nein, no solo como persona y trabajadora, sino también como mujer, al estar dirigido su carácter despectivo precisamente a humillarla y degradarla de una manera que nunca sería posible ni socialmente admisible si fuera un hombre.

Esta línea de pensamiento que prioriza la gravedad sobre la temporalidad es también desarrollada por la autora Gemma Fabregat Monfort, que afirma lo siguiente:

Parece que poco a poco este requisito [la reiteración en el tiempo] ha ido desvirtuándose a favor de los de la intensidad y gravedad del comportamiento del actor. Sin duda, elementos a valorar tanto o más para apreciar la concurrencia del acoso que la mera frecuencia temporal con que ciertas conductas se manifiestan. (...) De ahí que lo relevante vaya siendo cada vez menos la concreta frecuencia de la repetición y sea cada vez más si el acoso como globalidad, como conjunto de actuaciones, supone una violencia intensa para con otro¹³.

Por lo tanto, se podría decir que la secuencia de las actuaciones del Sr. Defrance, observado su carácter discriminatorio, hostil e intimidatorio, la agravación que suponen a los derechos de la Sra. Nein, y la intensidad de su realización en un período corto de tiempo, no hacen más que reincidir en la gravedad de la situación que está viviendo la Sra. Nein y la necesidad de tomar medidas al respecto.

2.2.1.2. Influencia de los actos fuera del ámbito laboral

En fecha 1 de julio de 2018, la Sra. Nein confiesa a la Sra. Campo que, durante los dos últimos años, ha estado sufriendo amenazas por parte del Sr. Defrance. Este tipo de amenazas se encuadran en una categoría muy concreta de comportamiento: la violencia de género.

Es necesario, para empezar, recuperar la definición ya expuesta en el apartado anterior, de la violencia de género realizada por el artículo 1.1 LIVG, en concreto considerándose como:

Violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), número 4669/2008, de 5 de junio (recurso 1396/2008). FJ 2.

¹³ FABREGAT MONFORT, Gemma. *El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La obligación de la protección*. En *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional* (pp. 53-70). España: Editorial Tirant lo Blanch, 2015. ISBN: 9788490864555. Pp. 63.

Asimismo, el tercer apartado del mencionado artículo realiza una enumeración no exhaustiva de los tipos de violencia física y psicológica que engloba la violencia de género, estando las amenazas presentes en dicha enumeración.

Hay que entrar a valorar, pues, si las amenazas que lleva experimentando la trabajadora durante dos años tienen algún efecto sobre el acoso sufrido en el ambiente laboral. Desde un punto de vista teórico, esta conducta ha tenido lugar fuera del centro de trabajo, y dado que se desconoce si el contenido de dichas amenazas tenía relación alguna con la posición laboral de la trabajadora, se podrían tratar como un elemento aislado.

Ahora bien, en la práctica las líneas de separación no suelen ser tan claras y rectas, especialmente en los casos de violencia de género, pues difícilmente podrá la víctima separar el sufrimiento causado por este tipo de situaciones, aunque las mismas no se den en el lugar de trabajo o su contenido no tenga relación con el mismo. De hecho, ni el artículo 1 de la LIVG, que define la violencia de género, ni el artículo 7 de la LOIEMH, que define el acoso por razón de sexo, son aplicables a un único ámbito concreto y determinado. Sería poco realista, dada la trascendencia de los actos de violencia de género y los efectos físicos y psicológicos que provoca en las víctimas, pretender etiquetarla bajo una categoría única y totalmente aislada de todo lo demás.

Asimismo, en el presente caso, es necesario tener en cuenta un factor adicional: que la víctima y su agresor trabajan no solo en la misma empresa, sino en el mismo centro de trabajo. Este hecho aumenta la aptitud de los actos de violencia de género de tener efectos en la realidad laboral de la víctima, aunque los mismos se hubieran producido fuera de la misma. Así lo establece el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su la Sentencia 3559/2016, indicando lo siguiente:

Cuando el autor y la víctima coinciden en el mismo centro de trabajo (...) puede existir ya una conexión con el trabajo cuando los trabajadores comparten cotidianamente el entorno laboral. La relación entre esos trabajadores, aunque se haya originado en circunstancias extralaborales, tendrá ineludiblemente una naturaleza patológica que puede proyectarse sobre el desarrollo laboral por la coincidencia en el mismo lugar y tiempo de trabajo.

A partir de la coincidencia en un mismo lugar y tiempo de trabajo los actos de violencia o acoso entre compañeros, incluso fuera del tiempo de trabajo y por motivos extralaborales, son susceptibles de proyectarse en el ámbito laboral con gran verosimilitud, siendo difícil pensar que la víctima del delito y su autor puedan alejarse psicológicamente de su condición de tales por el mero hecho de encontrarse en un entorno laboral¹⁴.

De esta manera, el hecho de que la Sra. Nein tenga que compartir centro y horario de trabajo con su acosador la deja en una situación de encarcelación, pues no tiene manera de alejarse del mismo, teniendo que sufrir, tal y como ha pasado, el traslado de las conductas de violencia de género del ámbito personal al ámbito laboral.

Prosigue la mencionada sentencia afirmando que, si bien las conductas que se han dado hasta el momento estaban libres de relación con el trabajo de la víctima, la situación cambia si de las mismas se puede deducir la posibilidad de que exista un riesgo de

¹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social), número 3559/2016, de 26 de octubre (recurso 1565/2016). FJ ÚNICO.

agresión, lo cual, y cito, “*es razonable en base a los antecedentes y a la propia realidad social en la que vivimos*”. Si en el presente caso el Sr. Defrance, tras su divorcio de la Sra. Nein, ha dedicado dos años de su vida a ejercer conductas de violencia de género que se materializaban como amenazas, hay indicios bastante significativos de que sus actuaciones posteriores en el ámbito laboral sean constitutivas de una traslación de dicho comportamiento, que prácticamente se ha convertido en costumbre tras semejante período de práctica.

Por lo tanto, la conducta descrita, aunque tenga lugar, inicialmente fuera del lugar de trabajo, al trasladarse o proseguir en el mismo, resulta en una lesión de los derechos laborales de la Sra. Nein, tales como su derecho al descanso semanal o su derecho de acudir al comité de empresa frente una situación laboral perjudicial. Lesión que resulta de aún mayor envergadura si se tiene en cuenta que el Sr. Defrance no es solo un compañero, sino que es su superior jerárquico, por lo que sus actuaciones pueden tener consecuencias más significativas sobre la vulneración de los mencionados derechos.

En esta línea, la Sentencia 2750/2017, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, analiza la situación de una trabajadora que era la expareja del director gerente, del cual provenía una conducta de hostigamiento a causa de la conflictividad en su relación, que se reflejaba en el ámbito laboral. De esta manera, expone lo siguiente:

Dígame de entrada que, en relación con ninguno de estos actos (...) se acredita que hayan podido causar un daño o perjuicio directo e inmediato sobre los derechos laborales tangibles de la trabajadora demandante. Pero sin duda todos ellos apreciados en conjunto producían el efecto en la trabajadora demandante de vulnerabilidad correlativa al poder que, sobre su trabajo de manera inmediata y sobre su vida de manera mediata, ostentaba el director gerente de la empresa, desencadenando decisiones de aquella que, en combinación con otras circunstancias, acabaron en pérdidas de tales derechos¹⁵.

Ahora bien, aunque este análisis parece resultar favorable para el caso de la Sra. Nein, hay un elemento significativo que puede jugar un importante papel en si se le puede dar uso a estos argumentos: es necesario que pueda probar las amenazas que, según su testimonio, tienen lugar por parte del Sr. Defrance durante los últimos dos años. La cuestión es que, si no puede producir pruebas testificales, documentales o de cualquier otro tipo para demostrar que estos hechos han tenido lugar tal como se los describió a la Sra. Campo, los mismos no tendrán mucho peso para la resolución de su caso, si es que decide llevarlo por la vía judicial, posibilidad que se estudiará en apartados posteriores.

2.2.2. Bienes jurídicos protegidos

En relación a la violencia de género, la Plataforma de acción de Beijing aprobada en 1995 en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, establece, en su Capítulo D, lo siguiente:

La violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos humanos y contra sus libertades fundamentales y es una de las más graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres, cuya

¹⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), número 2750/2017, de 27 de septiembre (recurso 5313/2016). FJ 6.

permanencia ha sido el resultado de la permisividad de sistemas legales y políticos que han discriminado a la mujer a través de la historia.

El acoso, como una de las manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral, ha sido reconocido por la doctrina laboralista como un comportamiento pluriofensivo, por cuanto atenta contra múltiples derechos. Por lo tanto, en palabras de Gemma Fabregat Monfort, *“el acoso, en cuanto tal, es un acto pluriofensivo, de donde sigue que los bienes jurídicos a proteger frente al mismo son varios en función de las circunstancias concurrentes en cada caso”*¹⁶.

Por consiguiente, el caso de la Sra. Nein requiere analizar las circunstancias particulares del presente para determinar qué derechos se han podido ver afectados. Dado el gran abanico que se nos abre en este punto del análisis, es necesario ir por partes, empezando por lo general y avanzando hacia lo específico.

2.2.2.1. Dignidad de la persona

En el apartado anterior ha quedado patente que lo que está experimentando la Sra. Nein es una situación, ante todo, de acoso moral en el trabajo. Todo acto de acoso laboral o, yendo más allá, todo acto de violencia en el trabajo lesiona, en primer lugar, un valor fundamental garantizado en numerosos instrumentos legislativos como la Declaración Universal de Derechos Humanos o, sin ir más lejos, el artículo 10.1 CE, calificándola como fundamento del orden político y de la paz social: la dignidad de la persona. En cuanto a la dignidad del trabajador, en concreto, también viene reconocida en el artículo 4.2.e) ET que establece el derecho de este al *“respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad”*, así como en el artículo 8.11 LISOS, considerándose como infracción muy grave los *“actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”*.

La relación entre el acoso laboral y la vulneración de la dignidad de la persona ha quedado patente en reiterada jurisprudencia, como la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo del 2006, cuando afirma lo siguiente:

*Cuanto antecede pone de manifiesto la concurrencia en el caso de autos, de una situación de acoso laboral determinante de una lesión psíquica en la persona del trabajador que, por sí misma, y con independencia de las consecuencias laborales que ha de producir, constituye, sin duda alguna, una lesión de derechos fundamentales del mismo que, sustancialmente, se contraen a un ataque frontal a la dignidad personal del trabajador demandante de autos, lo que debe merecer del Órgano Judicial (...) la respuesta consiguiente a la violación del derecho fundamental lesionado.*¹⁷

Esta concepción también ha encontrado su desarrollo en la doctrina judicial, como en el caso de la Sentencia 5815/2011, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que en su desarrollo del concepto de acoso laboral expone lo siguiente:

Así, aun careciendo de plasmación legal, el acoso moral podría encontrar sanción por vulneración de la dignidad del trabajador, pues, en palabras de alguna sentencia, “la protección que confiere el ordenamiento jurídico laboral cuando reconoce la dignidad del ciudadano

¹⁶ FABREGAT MONFORT, Gemma. *El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La obligación de la protección*. Op. Cit. P. 68.

¹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), número 3444/2006, de 17 de mayo (recurso 4372/2004). FJ 6.

trabajador como derecho de éste y sanciona su violación por el empresario, no sólo debe circunscribirse a la estricta vulneración de un derecho fundamental, sino a toda una serie de situaciones fácticas de imposible preconcepción positiva que a la luz de los valores, principios y reglas constitucionales y del método jurídico pueden considerarse que, en el caso concreto, entran en el marco de la dignidad del trabajador”¹⁸.

En consecuencia, se podría decir que las actuaciones llevadas a cabo por el Sr. Defrance en el ambiente laboral contra la Sra. Nein, en cuanto constitutivas de acoso moral, ya suponen por sí mismas un grave atentado contra la dignidad de esta, tanto como persona como trabajadora. Es importante remarcar la trascendencia de este hecho y la agravación que supone para nuestra clienta, pues, en palabras del Tribunal Constitucional, *“la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo en consecuencia, un minimum invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de los derechos individuales no conlleven un menoscabo para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona”¹⁹.*

2.2.2.2. Derecho a la integridad física y moral

Establecida la afectación de la dignidad que tiene lugar con todo acto de acoso moral, es necesario valorar qué derechos específicos pueden verse perjudicados a raíz del mismo. Ha sido ampliamente reconocido por la doctrina judicial que las situaciones de acoso laboral pueden poner en peligro una amplia variedad de derechos, entre ellos, el derecho a la integridad física y moral, en interés del presente epígrafe; a modo de ejemplo vélgase la Sentencia 795/2013, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que afirma lo siguiente:

Los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española que se pueden ver violados por el acoso moral son, principalmente, la dignidad de la persona, como presupuesto básico de tales derechos, pero, también, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores, constitucionalmente protegidos, como son el de la salud laboral y el de la higiene en el trabajo”²⁰.

Ahora bien, el Tribunal Constitucional ha ido un paso más allá, afirmando que los actos de acoso laboral no sólo pueden, en teoría, poner en peligro el derecho a la integridad física y moral, sino que dicha afectación se asume y se da por cierta cuando concurren las circunstancias que dan lugar al acoso. En este sentido, en su Sentencia 56/2019 decide lo siguiente:

Desde la óptica constitucional que nos corresponde, cabe apreciar, como primera aproximación, que las situaciones de acoso laboral, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado conciernen el reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes (arts. 10.1 y 15 CE)²¹.

Además, y en relación con epígrafe anterior, el Tribunal Constitucional ha procedido a enlazar la dignidad de la persona a una serie de derechos fundamentales a los que les

¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, número 5815/2011. *Op. cit.* FJ 3.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional, número 57/1994, de 28 de octubre de 1994. FJ 3.

²⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), número 795/2013, de 18 de octubre (recurso 1616/2013). FJ 9.

²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional, número 56/2019, de 6 de mayo de 2019. FJ 4.

sirve de base, estableciendo una conexión intrínseca con los mismos, entre los cuales figura el derecho a la integridad física y moral, en su Sentencia 53/1985, de la siguiente manera:

*Nuestra Constitución ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona, que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes, se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad (art. 10) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15), a la libertad de ideas y creencias (art. 16), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1)*²².

De esta manera se puede afirmar que la vulneración de alguno de los derechos enumerados comportaría, por sí misma, una violación de la dignidad de la persona.

Así pues, en virtud de lo hasta ahora expuesto y habiendo llegado a la conclusión de que la Sra. Nein ha sido víctima de acoso moral en el entorno laboral por parte del Sr. Defrance, es necesario asumir que, a consecuencia de dicha circunstancia, se ha visto vulnerado su derecho a la integridad física y moral, garantizado por el artículo 15 CE²³, así como otras normas de rango internacional como sería la Convención Europea de Derechos Humanos.

Si bien la integridad física y la integridad moral se encuentran estrechamente conectadas, es necesario destacar que no se trata de una noción única, sino de dos derechos individualizados. La importancia de esta distinción recae en el hecho de que estamos hablando de acoso moral, que tanto desde el punto de vista general, por concepto, como desde el punto de vista particular de este caso en concreto, parece tener una mayor vinculación con la integridad moral.

De hecho, esta es la reflexión que realiza Fernando Valdés Dal-Ré, cuando considera que *“toda manifestación de violencia laboral afecta de manera inmediata y directa bien a la integridad física bien, señaladamente en los supuestos de acosos moral y discriminatorios, a la integridad moral”*²⁴.

Tiene sentido, en el presente supuesto, hablar de vulneración del derecho a la integridad moral de la Sra. Nein, que ha sido sometida no solo a actuaciones de hostigamiento laboral, por medio de actos organizativos destinados a atribuirle un exceso de carga de trabajo y a dificultarle la realización de sus tareas por medio de medidas que buscaban su humillación y degradación, sino también a una situación continuada de violencia verbal, en forma de amenazas hacia su persona, tanto dentro como fuera del entorno laboral, por parte del Sr. Defrance.

Todas estas acciones parecen destinadas y, sin duda, son suficientes y perfectamente eficaces para constituir un atentando no solo contra la integridad moral de la Sra. Nein, en busca de lesión a su espíritu, su integridad psíquica y a su propia personalidad, sino

²² Sentencia del Tribunal Constitucional, número 53/1985, de 11 de abril de 1985. FJ 8.

²³ *Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.*

²⁴ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *Una aproximación constitucional a la violencia en el trabajo*. Op. Cit. P. 15.

también a vulnerar su dignidad, dada la intrínseca relación que existe entre esta y el derecho fundamental mencionado.

Para finalizar, parece relevante remarcar que no hay que confundir los conceptos de integridad moral y salud del trabajador, pues se trata de nociones diferentes. El hecho de que la Sra. Nein no presente una alteración psíquica medicamente establecida no resulta en la ausencia de una situación de acoso. La víctima puede experimentar una afectación moral que no dé lugar a una enfermedad o daño psicológico, por características de la persona en cuestión o de su entorno, pero como afirma Gemma Fabregat Monfort, existe acoso cuando *“objetiva y subjetivamente es clara la afectación de su dignidad en atención al tipo de actuación al que se le ha sometido”*²⁵.

2.2.2.3. Derecho a la igualdad y a la no discriminación

Llegados a este punto, se hace patente una necesidad de concreción, pues no se puede ignorar el hecho de que las actuaciones del Sr. Defrance no son constitutivas únicamente de acoso moral en el entorno laboral, sino, en particular, de un acoso moral laboral por razón de sexo. Esta diferenciación es importante por el componente discriminatorio que presenta el mismo, de manera que, a los derechos enumerados, es necesario añadir la afectación al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El artículo 14 CE recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación al establecer que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Asimismo, en cuanto al acoso por razón de sexo, el artículo 7.3 LOIEMH establece que, cuando tenga lugar, se considerará discriminatorio en todo caso. Por lo tanto, el precepto legal ya establece una presunción de que, si concurren los presupuestos para considerar que (en este caso) una trabajadora se encuentra sometida a una situación de acoso por razón de sexo, la misma revestirá carácter discriminatorio, con lo que supondrá una violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Esto significa que el acosador singulariza a su víctima por pertenecer a un grupo social vulnerable, lo que determina su comportamiento hostil hacia la misma. En el presente caso, el grupo social de referencia sería el de las mujeres. Ahora bien, resulta necesario especificar que dicha singularización no se produce en base a criterios naturalistas, es decir, no se trata de una visión objetiva basada en criterios biológicos de inferioridad. Se trata de una perspectiva social, desarrollada culturalmente a partir de una larga historia de tradición patriarcal que promueve el enfoque de dominio del hombre sobre la mujer, basado en un ansia de poder y en una creencia de superioridad de aquel sobre esta. La realidad es que este razonamiento no es más que una construcción social, totalmente artificial y adquirida por su fuerte arraigo en la historia de nuestra sociedad; y como tal, puede ser objeto de modificación, por lo que la creencia en la misma es una elección, y no una imposición, para el individuo.

²⁵ FABREGAT MONFORT, Gemma. *El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La obligación de la protección*. Op. Cit. P. 65.

El Sr. Defrance, como superior jerárquico de la Sra. Nein, no solo lleva a cabo conductas que atentan contra su dignidad y su integridad moral como persona y como trabajadora, sino que escoge deliberadamente realizar actuaciones que atentan contra su dignidad como mujer. Le impone a ella y, únicamente a ella, medidas que, como se ha expuesto en apartados anteriores, lo único que buscan es la humillación, la degradación y el menosprecio de la trabajadora, singularizándola por el hecho de ser mujer, pues en ningún caso hubiera sido mínimamente aceptable la medida en cuestión (cambiar el uniforme de falda a pantalón) si se hubiera tratado de un hombre.

Esta distinción, así como el carácter discriminatorio del acoso por razón de sexo, revisten relevancia porque permitirán determinar la gravedad de la situación experimentada por la trabajadora y calificar el daño que se le ha ocasionado, así como las acciones de tutela de sus intereses que se encuentran a su disposición.

2.2.3. Responsabilidad de la empresa

En cuanto a responsabilidad de la empresa, podríamos diferenciar entre dos tipos: directa e indirecta.

La responsabilidad indirecta del empresario se observa en los casos en que el mismo no es el sujeto activo agresor, derivando de la imposición que realiza el artículo 1903.4 CC, al configurar al empresario como responsable de los daños ocasionados por los trabajadores que dependen de él. Esta es la tesis que realiza Pilar Rivas Vallejo, afirmando que la responsabilidad por una situación de acoso “*debe atribuirse a la empresa o empleadora, en tanto que gestora de las condiciones de trabajo, aun cuando el autor material sea sujeto distinto*”²⁶.

Si lo expuesto se analiza en relación con el artículo 177.4 LRJS²⁷, se deriva la no exigencia de un litisconsorcio pasivo a la hora de acudir a la vía judicial, estando en manos de la víctima decidir contra quién dirige sus pretensiones: el empresario, el sujeto ofensor directo o ambos.

Ahora bien, también puede existir una responsabilidad directa del empresario, en su posición de garante de los derechos de sus trabajadores, que deriva de su poder de dirección y de la omisión de su deber específico de protección y vigilancia. Resulta necesario pasar a un análisis más detallado de este tipo de responsabilidad en el presente caso.

²⁶ RIVAS VALLEJO, M^a Pilar. *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia. Estudio, jurisprudencia y formularios*. España: Editorial Aranzadi, 2005. ISBN: 84-470-2339-7. P. 85.

²⁷ *La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.*

Así, tanto el artículo 19 ET como el artículo 14.1 LPRL afirman el derecho del trabajador a “*la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*”; asimismo, la LPRL añade la especificación de que la otra cara de la moneda de este derecho es el “*deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales*”, estableciendo el mencionado precepto en su apartado segundo que el empresario deberá llevar a cabo “*la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores*”.

En relación y consonancia, el artículo 4.2.e) ET reconoce la protección debida a los trabajadores frente a situaciones de acoso por razón de sexo, estableciendo su derecho “*al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”.

Es aceptado, doctrinal y jurisprudencialmente, que el acoso constituye una situación de riesgo laboral dado el daño que puede ocasionar en la salud del trabajador. En palabras de Mikel Urrutikoetxea Barrutia:

*Si definimos el acoso como el ejercicio de una violencia ilegítima en el medio laboral que lesiona la integridad moral, es claro que aunque no sea imprescindible para su reproche jurídico ya que basta que se vulneren derechos fundamentales como la integridad moral del agredido, esta violencia puede ocasionar consecuencias patológicas en la salud de la víctima*²⁸.

En consecuencia, se podría deducir, en concordancia con lo hasta ahora expuesto, que es un deber de la empresa proteger al trabajador en el caso de que se den los requisitos para considerar que se enfrenta a una situación de acoso.

Ahora bien, el acoso por razón de sexo es un acto de violencia de género laboral de suprema gravedad, por lo que no parece correcto dejarlo en manos de deducciones. Es por ello por lo que la LOIEMH va más allá, estableciendo en su artículo 48.1, lo siguiente:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Como se puede ver, este precepto impone toda una serie de obligaciones al empresario, tanto de carácter preventivo como de carácter reactivo.

Dentro de las obligaciones preventivas se pueden diferenciar dos. En primer lugar, el precepto establece la necesidad promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso. Se trata de un deber organizacional del empresario, que supone una adecuada concienciación y sensibilización para prevenir el riesgo de acoso. Es, por tanto, responsabilidad del empresario que en su empresa exista un clima laboral sano y se proporcione suficiente información y formación a los trabajadores, para implementar el mensaje de que las conductas acosadoras no están permitidas en el seno empresarial.

²⁸ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. España: Editorial Bomarzo, 2014. ISB: 978-84-15923-33-6. P. 316.

En segundo lugar, la ley habla de arbitrar procesos específicos para la prevención del acoso y para dar cauce a posibles denuncias sobre el mismo, lo que se reflejaría en la implementación de un Protocolo de actuación frente a este tipo de situaciones, que ha de proporcionar una guía clara sobre qué opciones tiene el trabajador que se encuentra en una situación de acoso y cómo se gestionará una denuncia o queja relativa a este tipo de comportamientos.

En cuanto a las obligaciones de carácter reactivo, el empresario tendría que velar por el cumplimiento del procedimiento establecido en el Protocolo una vez tiene lugar una denuncia, así como ejercer su poder de dirección para imponer las medidas correspondientes para la protección de la víctima y para la sanción del acosador.

En el caso de la empresa Ramazón, se puede decir que cumple solo con parte de las obligaciones legalmente impuestas. Es cierto que dispone de un Protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo que recoge un procedimiento de denuncia interna que está al alcance de los trabajadores, procedimiento al que acude la Sra. Nein tras las actuaciones del Sr. Defrance, al recurrir al comité de empresa, tal como establece el artículo 6.2 del mencionado Protocolo.

El problema, no obstante, se presenta precisamente en el hecho de que la Sra. Nein haya tenido que acudir a dicho trámite, lo que supone que el empresario ha fallado en el cumplimiento de sus obligaciones de prevención de los riesgos de acoso. El artículo 14.2 LPRL, en su párrafo segundo, establece el deber del empresario, como parte de su actuación preventiva, de identificación y evaluación de los posibles riesgos, adoptando las medidas necesarias para evitarlos.

Planteado así, podría parecer una exigencia poco razonable que el empresario se considere responsable por no haber sido capaz de prevenir la materialización de todo riesgo de acoso, pues pueden darse situaciones imprevisibles o que estén fuera de su control, en las que dicho riesgo se realice a pesar de haber llevado a cabo todas las medidas requeridas. La cuestión, en el caso que nos ocupa, es que el riesgo que se ha manifestado en una situación de acoso en el caso de la Sra. Nein no era imprevisible, pues no era la primera vez en que la empresa recibía noticia sobre actuaciones de este carácter por parte del Sr. Defrance.

De esta manera, expone Teresa Pérez Río que *“cuando la empresa tenga conocimiento de la existencia de conductas que podrían ser constitutivas de acoso moral o sexual, está obligada a intervenir para preservar los derechos básicos de la víctima, para lo cual debe analizar la situación y adoptar las medidas correctoras procedentes”*²⁹. En el presente caso, la gerencia de la empresa tuvo conocimiento, por medio de la Sra. Campo, de las agresiones que había experimentado otra trabajadora a manos del Sr. Defrance y, sin embargo, no tuvo lugar ningún procedimiento interno en relación a dichas alegaciones, más allá de la indicación a la Sra. Campo de que debería acudir al

²⁹ PÉREZ RÍO, Teresa. *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*. Op. cit. P. 194.

responsable de recursos humanos al respecto, siendo precisamente, el Sr. Defrance dicho responsable.

Por lo tanto, se observa una patente negligencia por parte de la empresa de evaluar y hacer frente a los riesgos provenientes del Sr. Defrance. Cabría también considerar, a efectos de riesgos que podrían afectar a la Sra. Nein, el hecho de que, durante los dos últimos años, ha estado sufriendo amenazas por parte del Sr. Defrance. Es cierto que dicho comportamiento ha tenido lugar fuera de la empresa y, obviamente, la violencia de género que tiene lugar fuera del ámbito laboral no cae bajo el poder de sanción del empresario, ni tendría la empresa que tomar cartas en el asunto. Pero si algo viene a reflejar es una tendencia por parte del Sr. Defrance que sí que tiene que ser tenida en cuenta para observar el patrón de comportamiento que desarrolla este en el trabajo, y no caer en el error de tratarlo como un simple ejercicio defectuoso de potestades que le confiere su puesto. Así lo confirma la Sentencia 3559/2016, mencionada previamente, al constatar que *“aquel suceso pasado, no relacionado (en ese caso sin ningún atisbo de duda) con el ámbito laboral, no sería sancionable laboralmente, pero sí pudiera constituir una situación de riesgo que la empresa habría de tomar en consideración”*³⁰.

A raíz de lo expuesto, se puede llegar a la conclusión de que la empresa ha incumplido sus obligaciones de prevención del acoso moral en el caso de la Sra. Nein, pues, citando una vez más a Mikel Urrutikoetxea Barrutia, *“la protección debe ser eficaz, por lo que si el riesgo se concreta y se produce el daño, es obvio que las medidas adoptadas no han sido suficientes y puede generarse responsabilidad empresarial”*³¹.

2.2.4. Acciones judiciales a disposición de la víctima

2.2.4.1. Tutela de derechos fundamentales

Para empezar, es necesario señalar que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha reconocido que los derechos fundamentales pueden ser vulnerados tanto por poderes públicos como por particulares. En relación a ello, ha postulado en su Sentencia 74/2007 la operatividad de dichos derechos en el ámbito laboral, estableciendo que *“las lesiones de derechos fundamentales de los trabajadores pueden producirse como consecuencia de actuaciones no sólo del empresario o de quienes ejercen los poderes del empresario en la empresa, en particular de los superiores y mandos jerárquicos, sino también de los restantes trabajadores”*³².

Como consecuencia de esta incorporación de los derechos fundamentales en la esfera laboral es necesario considerar las implicaciones que ello comporta en los deberes de protección del empresario. Así, en palabras de Mikel Urrutikoetxea Barrutia:

La inserción de los derechos fundamentales en la relación laboral conlleva no solo una esfera negativa, de abstención de actos que puedan lesionar esos derechos sino que implica también una esfera positiva, de adopción de medidas de protección de esos derechos frente a las

³⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, número 3559/2016. *Op. cit.* FJ ÚNICO.

³¹ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. *Op. cit.* Pp. 332-333.

³² Sentencia del Tribunal Constitucional, número 74/2004, de 16 de abril de 2004. FJ 5.

*agresiones de terceros, por ejemplo. Aun cuando, no realicen directamente actos lesivos contra el trabajador, el empresario puede devenir en responsable si ha omitido su obligación de protección de esos derechos*³³.

A la vista de este planteamiento y habiendo establecido, en apartados precedentes, que el acoso moral por razón de sexo que sufre la Sra. Nein supone una vulneración de sus derechos fundamentales, es necesario considerar qué acciones puede llevar a cabo para protegerlos.

El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales está recogido en el ordenamiento social por medio de los artículos 177 y siguientes LRJS. Es compatible la presentación de esta acción de forma paralela a la acción de extinción voluntaria del contrato del artículo 50 ET, que se analizará en el epígrafe siguiente. Esta es la tesis que presenta la Sentencia 3643/2011, del Tribunal Supremo, al afirmar que “*en nuestro derecho es posible el ejercicio independiente de la acción de extinción del Art. 50 ET y de la acción de tutela del derecho fundamental, con posibilidad de que ambas prosperen y lleguen a los resultados congruentes con lo alegado y probado en cada uno de dichos procedimientos*”³⁴.

De escoger ejercitar esta acción, quedará a la elección de la Sra. Nein, el sujeto o sujetos contra los que dirigirla, pues, recuérdese, el artículo 177.4 LRJS suprime la necesidad de litisconsorcio pasivo, pudiendo accionarse este procedimiento contra la empresa Ramazón, contra el Sr. Defrance o contra ambos.

En caso de interposición de la demanda, se le dará una tramitación preferente y urgente, pero es necesario respetar con extrema precisión los requisitos legales de contenido de la misma. En concreto, el artículo 179.3 LRJS conmina a que se haga constar con exactitud el derecho o derechos fundamentales que se consideran vulnerados.

Por lo tanto, para poder proceder por esta vía, la Sra. Nein deberá hacer constar como lesionados sus derechos fundamentales a la integridad moral, a la igualdad y a la no discriminación. Como se podrá ver, no se menciona la dignidad, a pesar de haberla considerado vulnerada en apartados anteriores, tanto de forma directa por las acciones del Sr. Defrance, como de forma indirecta por la vulneración de los otros derechos fundamentales, en concreto, el derecho a la integridad moral al entenderse este como “*la máxima positivización de la dignidad humana*”³⁵. Este hecho se debe a que la dignidad ha sido considerada por el Tribunal Constitucional como valor fundamental, no como derecho, por lo que el cauce de la tutela de los derechos fundamentales no es el apropiado para la reclamación por su vulneración.

La principal complicación con la que se puede encontrar la Sra. Nein en el ejercicio de esta acción surge con el elemento de la prueba. Si bien es cierto que la LOIEMH en su artículo 13.1 impone una inversión de la carga de la prueba cuando se den actuaciones

³³ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Op. cit. P. 294.

³⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), número 3643/2011, de 9 de mayo (recurso 4280/2010). FJ 3.

³⁵ SERRANO OLIVARES, Raquel. *El acoso moral en el trabajo*. España: Consejo Económico y Social, 2005. ISBN: 9788481882346. Pp. 96-99.

discriminatorias por razón de sexo, somete este precepto a lo establecido en las leyes procesales.

En este caso, la postulación de la LRJS es acorde con la inversión de la carga de la prueba realizada por la LOIEMH, estableciendo en su artículo 96.1³⁶ la obligación del demandado de demostrar la ausencia de discriminación de sus actuaciones. Ahora bien, el artículo 181.2³⁷ del mismo instrumento legislativo establece que, en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, previamente a esta inversión, la parte demandante deberá acreditar la existencia de indicios suficientes que generen una presunción a favor de la probabilidad de la lesión alegada.

Por lo tanto, el sistema de prueba en este tipo de procedimiento se constituye en un doble elemento. En primer lugar, corresponde al trabajador demandante aportar indicios razonables de que sus derechos fundamentales se han visto lesionados por las actuaciones empresariales; en otras palabras, debe proporcionar un “*principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél [el empresario]; un indicio que no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido*”³⁸.

En segundo lugar, y solo una vez hayan sido aportados indicios suficientes, tendrá lugar la inversión de la carga de la prueba propiamente dicha sobre la parte demandada, que tendrá que convencer al juzgador de la objetividad, razonabilidad y proporcionalidad de la decisión empresarial, tomada de forma completamente ajena a una intención de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Por lo tanto, tal como afirma la Sentencia 74/1998 del Tribunal Constitucional:

*No se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 266/1993, fundamento jurídico 2.), sí recae sobre la parte demandada la carga de probar, sin que le baste el intentarlo (STC 114/1989, fundamento jurídico 6.), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (STC 90/1997, fundamento jurídico 5)*³⁹.

En el caso de la Sra. Nein, es importante que cumpla con los requisitos de la primera fase expuesta, pues, obviamente, la segunda fase de la misma se encontrará en manos del demandado/s. Por lo tanto, es de vital importancia que la Sra. Nein pueda producir elementos de prueba suficientes para que el juzgador considere que existen indicios de una situación de acoso. A tales efectos, la Sra. Nein podría aportar los siguientes

³⁶ En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

³⁷ En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

³⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional, número 138/2006, de 8 de mayo de 2006. FJ 5.

³⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional, número 74/1998, de 31 de marzo de 1998. FJ 2.

elementos para apoyar su propia declaración de los hechos: en primer lugar, las medidas laborales adoptadas por el Sr. Defrance (exceso de trabajo, horas extraordinarias en fin de semana, cambio de uniforme), pues aparentan ser las de más sencilla acreditación, habiéndose tomado por este en el ejercicio de sus funciones de superior jerárquico en el seno de la empresa; en segundo lugar, podría acudir a la prueba testifical de la Sra. Campo y la Sra. Nana, en el caso de que estas estuvieran dispuestas a declarar contra el Sr. Defrance; en tercer lugar, y la más complicada, tendría que acreditar las amenazas, dentro del lugar de trabajo y, de ser posible, fuera. En todo caso, dependerá del criterio del juzgador determinar si los medios aportados reúnen la convicción suficiente para constituir indicios de acoso.

Finalmente, es necesario analizar si el objetivo de esta acción es el requerido para la situación de la Sra. Nein. Bien pues, en el caso del presente procedimiento se puede hablar de una triple finalidad: la cesación de la situación de acoso, la reposición del derecho vulnerado y el resarcimiento de los daños ocasionados⁴⁰.

Por lo tanto, si ejercitara esta acción, la Sra. Nein pretendería obtener el siguiente resultado: que se obligara al Sr. Defrance a cesar en sus actuaciones de acoso contra su persona, que se restituyeran sus derechos lesionados a su estado primitivo, removiendo la causa del daño, y que se le compensara por los efectos perjudiciales resultado del comportamiento lesivo del Sr. Defrance.

Finalmente, resulta necesario recuperar la noción que para que surja el derecho a una indemnización es suficiente con la afectación moral de la víctima a raíz del acoso, sin ser necesaria una alteración propiamente psicológica. Así, *“para que exista derecho a la indemnización no constituye requisito sine qua non la existencia de una enfermedad. El daño moral en el acoso es independiente de la enfermedad. Tiene que ver con la dignidad cuya afectación se presume ante la mera constatación de un caso real de acoso”*⁴¹.

2.2.4.2. Extinción voluntaria del contrato del artículo 50 ET

El derecho a la extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador se encuentra regulada en el artículo 50 ET. En el presente caso, la Sra. Nein podría acudir a su apartado c), solicitando la resolución contractual sobre la base de un incumplimiento grave por el empresario de sus obligaciones.

La materialización de dicho incumplimiento se ha analizado en el apartado anterior relativo a la responsabilidad de la empresa: brevemente, en el caso de la Sra. Nein, se da una omisión por parte de la empresa Ramazón en su deber de vigilancia y protección de sus trabajadores frente a situaciones de acoso, especialmente teniendo en cuenta que se habían producido quejas por parte de otros empleados en relación al comportamiento del Sr. Defrance.

⁴⁰ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Op. cit. P. 365.

⁴¹ FABREGAT MONFORT, Gemma. *La responsabilidad civil por daños en el acoso laboral*. Revista de derecho social, N° 70, 2015 (pp. 55-74). P. 69.

Sin duda, se trata de una opción muy poco satisfactoria, pues más que una solución, reviste las características de una huida por parte de la víctima del acoso para alejarse de su acosador. Obliga, por tanto, al trabajador acosado a rendirse frente a su verdugo, siendo, además, castigado con la pérdida de su trabajo. Claramente, el tener que recurrir a esta opción en el caso de una situación de acoso ya denota el evidente fallo empresarial en sus deberes de protección de la víctima. En palabras de Mikel Urrutikoetxea Barrutia, “*es de alertar que una gran cantidad de las situaciones de acoso acaban con este procedimiento que supone al fondo la autoexclusión del trabajador acosado y no deja de ser una cierta derrota de la tutela jurídica otorgada*”⁴².

En cuanto a las características procesales de esta acción, es importante remarcar que el sujeto pasivo sería únicamente la empresa, sin poder dirigirse contra el sujeto autor del acoso, en este caso, el Sr. Defrance.

Por otro lado, en relación con el cauce procesal, en virtud del artículo 184 LRJS⁴³, este procedimiento se tramitará por la modalidad *ad hoc*; ahora bien, dado que la extinción se solicita en virtud de una vulneración de los derechos fundamentales y, habiendo lugar a una afectación de los mismos, serán extrapolables a dicho procedimiento las garantías que se otorgan al proceso de tutela de los derechos fundamentales expuesto en el epígrafe anterior, entre ellas las relativas a la inversión de la carga de la prueba contenida en el artículo 181.2 LRJS.

En este sentido se pronuncia la Sentencia 1335/2014, del Tribunal Superior de Justicia de Gran Canaria, afirmando lo siguiente:

En el plano procesal, y, más concretamente en materia probatoria, solo en los casos en que los incumplimientos empresariales en que se funde la acción extintiva conculquen derechos fundamentales del trabajador, entra en juego la doctrina elaborada por el TC (...) respecto a las reglas sobre la distribución de la carga de la prueba, que tienen reflejo legal en los Arts. 96.1 y 181.2 LRJS, en la que, partiendo de la especial dificultad de probar la lesión de derechos fundamentales que normalmente se materializa en conductas enmascaradas y ocultas bajo una apariencia de legitimidad, y de la situación de especial privilegio de los derechos fundamentales y libertades públicas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, para garantizar su adecuada protección, se establece una modulación o flexibilización de la carga de la prueba que normalmente recae sobre el demandante, exigiéndosele solo la aportación de indicios de que se ha producido una lesión del derecho fundamental, y una agravación de la que pesa sobre el demandado, al que, una vez cumplido el anterior presupuesto, corresponde la aportación de una

⁴² URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Op. cit. P. 367.

⁴³ No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.

*justificación objetiva y razonable suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*⁴⁴.

Asimismo, la sentencia resultante de este proceso tiene carácter constitutivo, traduciéndose en la necesidad de que el contrato laboral siga vigente en el momento de acudir a esta vía, lo que viene a significar que el trabajador no puede abandonar el puesto de trabajo hasta la resolución del procedimiento. Este requisito puede resultar problemático para el trabajador, en función de la gravedad de la situación de acoso experimentada, al obligarle a seguir en contacto con su acosador durante toda la duración del proceso, pudiendo dar lugar a una prolongación de la situación de acoso que resulte en una vulneración aún mayor de sus derechos.

Frente a esta situación, el trabajador acosado, en este caso, la Sra. Nein, podría recurrir a dos vías. Por un lado, la jurisprudencia ha admitido la posibilidad de exonerar al trabajador de dicha obligación en casos de especial onerosidad, casos en los que la prolongación de la misma pueda suponer un grave riesgo para su salud o se cree una situación de imposible convivencia.⁴⁵⁴⁶ Ahora bien, se trata de incidentes tasados y excepcionales, que, dadas las circunstancias del presente asunto, dudosamente van a ser de aplicación por el tribunal.

Por otro lado, el artículo 180.4 LRJS permite, en el caso de afectación de derechos fundamentales por situaciones de acoso, solicitar la adopción de medidas cautelares consistentes en:

La suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquellas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

En el caso de la Sra. Nein, esta opción parece tener mayor probabilidad de aplicabilidad por parte del juez, así como más posibilidades de eficacia ante el Sr. Defrance; en cambio, si el acoso proviniera del empresario, la aptitud de protección de estas medidas se reduce considerablemente.

Tal como se ha mencionado al principio de este epígrafe, esta extinción laboral comporta un derecho de indemnización al trabajador en virtud del apartado 2 del previamente referido artículo 50 ET. Esta indemnización será la correspondiente al despido improcedente, es decir, treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, según el artículo 56.1 ET.

Además, dicha indemnización ha sido reconocida doctrinal y jurisprudencialmente como compatible con la indemnización por daños morales por vulneración de derechos

⁴⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Gran Canaria (Sala de lo Social), número 1335/2014, de 27 de julio (recurso 638/2014). FJ 4.

⁴⁵ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Op. cit. P. 298.

⁴⁶ RIVAS VALLEJO, Mª Pilar. *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia*. Estudio, jurisprudencia y formularios. Op. cit. P. 69.

fundamentales. En palabras de Gemma Fabregat Monfort, “*el derecho de la víctima de acoso a reclamar una indemnización por los daños morales y cualesquiera otros daños adicionales que le ha causado la situación que ha vivido, es un derecho autónomo e independiente del derecho a solicitar la extinción del vínculo laboral ex. art. 50 ET*”⁴⁷.

Se trata de una postura relativamente innovadora, pues durante mucho tiempo prevaleció la concepción jurisprudencial de incompatibilidad de ambas indemnizaciones, por considerarse que el resarcimiento garantizado por el artículo 50 ET ya cubría el daño ocasionado por la vulneración de los derechos fundamentales causada por el incumplimiento empresarial.

No se puede sostener este criterio pues, más allá de que la referida compatibilidad está legalmente establecida por el artículo 183.3 LRJS⁴⁸, fue reconocida por el Tribunal Supremo en la Sentencia 3643/2011, mencionada con anterioridad, afirmando que ambas indemnizaciones responden a daños completamente diferentes, pues una compensa la pérdida de empleo, mientras que la otra se otorga en previsión del daño derivado de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador acosado. En el mismo sentido se expresa Pilar Rivas Vallejo, al considerar que la indemnización del artículo 50 ET “*lo que compensa es la rescisión del contrato que el trabajador se ve forzado a solicitar y por tanto la pérdida del puesto de trabajo, mas no el daño psíquico y moral que, además, haya podido sufrir*”⁴⁹. Esta postura es acorde al planteamiento realizado por la jurisprudencia, ya que no es comparable la extinción solicitada por un trabajador que se encuentra en plena salud física y psicológica, que por un trabajador que ha sufrido los efectos del acoso.

2.2.4.3. Afectación de un posible proceso penal

Dado que la Sra. Nein ha presentado denuncia ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer, es necesario analizar las posibles consecuencias que pueden derivar de este acto en relación a las acciones que se pudieran interponer ante el orden jurisdiccional social.

En primer lugar, es necesario considerar el artículo 86.1 LRJS, que en su literalidad establece que “*en ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos*”. Este precepto podría considerarse una quiebra de la regla de prejudicialidad establecida en el artículo 10.2 LOPJ⁵⁰, haciendo uso la norma procesal social de la posibilidad de establecer excepciones que ofrece el mencionado precepto.

⁴⁷ FABREGAT MONFORT, Gemma. *La responsabilidad civil por daños en el acoso laboral*. Op. Cit. P. 68.

⁴⁸ *Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.*

⁴⁹ RIVAS VALLEJO, M^a Pilar. *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia. Estudio, jurisprudencia y formularios*. Op. cit. P. 69.

⁵⁰ *No obstante, la existencia de una cuestión prejudicial penal de la que no pueda prescindirse para la debida decisión o que condicione directamente el contenido de ésta determinará la suspensión del procedimiento mientras art ículola no sea resuelta por los órganos penales a quienes corresponda, salvo las excepciones que la ley establezca.*

Esto viene a significar que se pueden enjuiciar dos asuntos por órganos de órdenes jurisdiccionales distintos y de forma paralela, sin que la decisión resultante de uno afecte al pronunciamiento del otro. De esta manera, *“dado el mayor rigor del ámbito penal, la absolución en el ámbito penal no vincula al juez laboral ya que no existe una identidad de objetos procesales, la no culpabilidad penal es compatible, por ejemplo, (...) con la existencia de un ilícito laboral”*⁵¹.

Ahora bien, esto no significa que el procedimiento penal no tenga ningún tipo de influencia en el ámbito laboral. Así pues, si la Sra. Nein procediera en adelante con la denuncia planteada, la tramitación del procedimiento podría dar lugar a una sentencia condenatoria del Sr. Defrance o una orden de protección a favor de la Sra. Nein. Ambos elementos, según el artículo 23 LIVG, así como *“cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima”*, permiten acreditar la situación de violencia de género sufrida, dando lugar así a la posibilidad de exigir frente a la empresa los derechos previstos en el artículo 21 LIVG.

En este caso, la Sra. Nein podría solicitar la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, dando lugar, estos últimos dos casos, a la situación legal de desempleo.

2.2.5. Acciones extrajudiciales a disposición de la víctima

2.2.5.1. Acciones ante la empresa

Ahora bien, la vía judicial no es la única opción de la Sra. Nein para hacer frente a la situación de acoso por razón de sexo que está padeciendo.

En el seno de la empresa, la Sra. Nein ya ha dado el primer paso al acudir al Comité de Empresa para denunciar las actuaciones del Sr. Defrance, tal como está previsto en el Protocolo para la prevención y actuación en los actos de acoso de la empresa Ramazón. De entre las ventajas de este procedimiento se puede contar una tramitación relativamente rápida que, si deriva en una resolución confirmativa de la situación de acoso, supondrá la obligación de la Dirección de la empresa de tomar medidas sancionadoras contra el Sr. Defrance, que pueden derivar incluso en despido.

El problema es la ambigüedad del Protocolo en relación a las medidas sancionadoras que pueden resultar del procedimiento para el Sr. Defrance, pues no se mencionan las posibles alternativas que van a tener lugar cuando no se ejecute un despido disciplinario, estableciendo únicamente que la empresa tomará medidas para evitar la convivencia de la víctima con su agresor y la reincidencia de este último. Por lo tanto, si la empresa decide no proceder al despido, la Sra. Nein no puede estar segura de cómo se garantizará su protección frente a la repetición de las actuaciones del Sr. Defrance y si las medidas de la empresa serán suficientes a tal fin. Ciertamente, los actos de la empresa frente a estas situaciones hasta ahora invitan a una falta de confianza, pues, por

⁵¹ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Op. cit. P. 401.

un lado, no tuvo lugar reacción alguna ante la noticia de las agresiones que estaba sufriendo otra trabajadora a manos del Sr. Defrance, y, por el otro, el hecho de que, a pesar de acudir la Sra. Nein al comité de empresa, no se activara el deber de protección empresarial, quedando la Sra. Nein expuesta efectivamente a serias amenazas por parte del Sr. Defrance.

Por lo tanto, si la Sra. Nein decide esperar los resultados de este procedimiento, la efectividad de la protección debida por la empresa dependerá de la adecuación y efecto disuasorio de su sistema de sanciones y de la voluntad de esta de ejercer sus deberes en este campo; habiendo demostrado ambos elementos ser bastante deficientes hasta el momento.

2.2.5.2. Acciones ante la Inspección de Trabajo

Fuera del seno de la empresa y sin ejercitar la vía judicial, la Sra. Nein tiene la opción de acudir a la Inspección de Trabajo, dado que la LISOS tipifica diversas infracciones bajo las cuales se podría subsumir el acoso moral por razón de sexo.

Sin duda, el camino más directo parece el artículo 8.13 bis LISOS, dado que considera como infracción muy grave el acoso por razón de sexo; ahora bien, condiciona la realidad de dicha infracción al hecho de que el comportamiento mencionado fuera conocido por el empresario y este no hubiera tomado medidas al respecto. Parece algo desacertado este tipo de condicionamiento, pues el deber del empresario no es solo la actuación *a posteriori*, sino la adopción de las medidas necesarias para prevenir este tipo de actuaciones.

Si bien se podría intentar argüir que la empresa tenía conocimiento, con anterioridad, de otra queja relativa al Sr. Defrance, el camino más sencillo es acudir a otros preceptos de la mencionada regulación, digamos el artículo 7.10⁵² o el artículo 8.11⁵³, como propone Pilar Rivas Vallejo, razonando que cualquiera de estos preceptos consideran el hostigamiento psicológico como infracción del empresario, aun cuando “*el acoso sea perpetrado por personas distintas o empleados al servicio de aquél, en cuanto sobre el mismo pesa el deber de evitar cualquier ataque semejante a la dignidad del trabajador en el ámbito organizativo*”⁵⁴.

Las ventajas de este procedimiento es que no solo están destinados a suprimir el acoso, sino que también tienen el efecto de castigar una inadecuada gestión por parte del empresario de este tipo de situaciones, al no haber dado una respuesta acorde a la gravedad de la cuestión.

⁵² Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

⁵³ Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

⁵⁴ RIVAS VALLEJO, M^a Pilar. *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia. Estudio, jurisprudencia y formularios. Op. cit.* P. 62.

Ahora bien, si la Sra. Nein decidiera acudir a la Inspección de Trabajo, por medio de denuncia, y el procedimiento tuviera un resultado confirmativo del acoso, solo el empresario se vería sancionado por este hecho, quedando el Sr. Defrance impune por sus actos. Por lo tanto, igual que en el caso anterior, la Sra. Nein tendría que confiar en una eficacia indirecta de este proceso para forzar a la empresa a ejecutar medidas concretas relativas al comportamiento del Sr. Defrance, dependiendo, nuevamente, de la adecuación y efecto disuasorio del sistema sancionador y de la voluntad empresarial de ejercer sus deberes en este campo.

2.2.6. Acciones mixtas derivadas de la obligación de prevención de riesgos del empresario

En apartados anteriores se ha analizado y establecido la existencia de responsabilidad empresarial, directa e indirecta, por el incumplimiento de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales. Como consecuencia de dicho incumplimiento, compete analizar las acciones que se abren a disposición de la víctima.

Para empezar, recordemos, que se ha determinado una clasificación doble de las obligaciones derivadas de la responsabilidad empresarial en materia de prevención de riesgos: por un lado, se le imponen a la empresa obligaciones de carácter preventivo “puro”, para evitar la producción del riesgo, y, por el otro, obligaciones de carácter “preventivo-reactivo”, cuando el riesgo ya se ha materializado.

Poco sentido tendría para la Sra. Nein exigir el cumplimiento de las obligaciones de carácter preventivo puro, pues, aunque se ha concluido que la empresa las cumple parcialmente, la realidad es que el riesgo ya se ha materializado en una situación de acoso moral por parte del Sr. Defrance.

Ahora bien, la Sra. Nein sí podría exigir al empresario el cumplimiento de sus obligaciones preventivo-reactivas, que son más bien de protección, pero pueden ser eficaces si se realizan en el momento oportuno, dado que el proceso de acoso reviste un carácter progresivo, cursando por diferentes etapas antes de conseguir su objetivo final. Por lo tanto, derivado de la aplicación de la LPRL a este caso, el empresario tiene el deber de reparar la situación de riesgo laboral derivado del acoso, por medio del análisis y evaluación de los riesgos y del ejercicio de su poder de dirección para adoptar medidas destinadas a proteger al trabajador de un daño aún mayor.

A los efectos del presente caso, frente a la situación que está viviendo la Sra. Nein, la dirección de la empresa y el Servicio de prevención de riesgos que tenga instaurada la misma deberían adoptar una serie de medidas generales y específicas. En relación a las primeras, se debería llevar a cabo una investigación de carácter interno de la situación, sus causas y consecuencias, y sobre las posibles actuaciones disponibles de cara al futuro. En relación a las segundas, Mikel Urrutikoetxea Barrutia, estimando que la víctima de acoso puede ser considerada como *persona de especial sensibilidad* en virtud

del artículo 25.1 LPRL⁵⁵, propone “*separar al trabajador del foco de riesgo, en este caso persona o personas que han originado la agresión*”, debiendo ser, en todo caso, “*una medida cautelar y con consentimiento del acosado, para que no se vea como un castigo para la víctima*”⁵⁶. Según el mencionado autor, asimismo, el empresario puede tomar medidas de cara al acosador, como llevar a cabo una modificación funcional o movilidad geográfica, e incluso un despido disciplinario.

No obstante, en caso de inobservancia por parte de la empresa en cuanto a la adopción de medidas preventivas-reactivas, y recordando que ya se ha establecido responsabilidad de la misma por el incumplimiento de las obligaciones preventivas puras, ante la Sra. Nein se abre un abanico de posibilidades de actuación, judicial y extrajudicial, fuera del seno empresarial, para exigir por dicho incumplimiento.

Así, de entre los procederes propuestos por el mencionado autor Mikel Urrutikoetxea Barrutia, cabe destacar los a continuación expuestos⁵⁷.

En primer lugar, la acción de extinción voluntaria de la relación laboral *ex* artículo 50 ET. Esta alternativa ya ha sido analizada en epígrafes anteriores, pero cabe remarcar la existencia de resoluciones favorables de diversos tribunales, permitiendo la extinción de la relación laboral al considerar que había tenido lugar una conducta pasiva por parte del empresario frente a casos que, si bien no reunían la entidad de acoso, comportaban el sometimiento del trabajador a situaciones de estrés laboral o de trato irrespetuoso⁵⁸.

En segundo lugar, las actuaciones frente a la Inspección de Trabajo, diferenciándose entre dos tipologías.

Por un lado, el procedimiento sancionador en base a las infracciones de la LISOS, posibilidad también estudiada en epígrafes anteriores, si bien con la diferencia, en este caso, respecto a los presupuestos en virtud a los cuales se acude a la misma. Así pues, en esta ocasión, se alude a motivos de incumplimiento de las obligaciones preventivas del empresario, como podría ser, con carácter enunciativo y no limitativo, la inobservancia de su deber de evaluación de riesgos, de la falta de adopción de un plan

⁵⁵ *El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.*

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

⁵⁶ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. España: Editorial Bomarzo, 2014. ISB: 978-84-15923-33-6. Pp. 319 y 339.

⁵⁷ *Ibíd.* Pp. 340-344.

⁵⁸ En este sentido, la Sentencia del Tribunal de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), número 796/2005, de 5 de octubre (recurso 2236/2005) o la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social), número 1374/2001, de 13 de marzo (recurso 3127/2000).

de prevención o de la previamente mencionada obligación de sustracción del trabajador de la situación de riesgo una vez materializado el riesgo de acoso.

Por otro lado, el artículo 43.1 LPRL permite a la Inspección de Trabajo, adicionalmente a su facultad sancionadora, el ejercicio de un requerimiento al empresario en caso de que se de un incumplimiento de sus deberes de prevención, al efecto de que se lleven a cabo actuaciones encaminadas a la corrección de dichas situaciones.

Finalmente, el artículo 42.1 LPRL permite el ejercicio de una acción de responsabilidad civil por los daños y perjuicios ocasionados, siendo dicha acción de carácter indemnizatorio, que se podría activar, en el presente caso, dada la responsabilidad indirecta de la empresa derivada del artículo 1903.4 CC, establecida en apartados anteriores. Dicha responsabilidad reviste naturaleza subjetiva, lo que supone la exigencia por el orden jurisdiccional social, entendido como competente por el artículo 2 LRJS, en sus apartados b) y e)⁵⁹, de que concurra culpa o negligencia por parte del empresario. De esta manera, *“en aquellos casos en los que resulte acreditado que no se adoptaron las medidas de prevención de riesgos laborales concurre el título de imputación de responsabilidad civil suficiente”*⁶⁰. La indemnización por daños y perjuicios derivada de esta acción es compatible, en virtud del artículo 42.3 LPRL, con las responsabilidades administrativas que deriven del procedimiento sancionador previamente expuesto.

⁵⁹ Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

(...) b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.

(...) e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente (...).

⁶⁰ BUSTO LAGO, José Manuel. *Responsabilidad civil del empresario en el caso de infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y su seguro*. Práctica de Derecho de Daños, Nº 43, Sección Estudios, 2006. P. 6.

3. CONCLUSIONES

I. En lo que se refiere a la situación que vive la Sra. Nein a consecuencia de las actuaciones del Sr. Defrance, se configura un evidente caso de acoso moral en el ámbito laboral, considerando la presencia de un hostigamiento moral de carácter grave dada la extensión temporal en la que se produce, todo ello con el objetivo y el efecto de conseguir la creación de un entorno de trabajo intimidatorio, hostil y degradante. Este acoso moral se califica, asimismo, como por razón de sexo, al estar destinadas algunas de las actuaciones del Sr. Defrance a denigrar a su víctima por el hecho de ser mujer, adoptando medidas destinadas a humillar a la trabajadora y a dificultar el ejercicio de sus funciones.

II. Estas conductas representan una clara vulneración de los derechos fundamentales de la víctima, tales como su derecho a la integridad moral, dado el carácter *moral* del acoso perpetrado, y su derecho a la igualdad y la no discriminación, derivado de la adopción de medidas impuestas por razón del sexo de la víctima. Asimismo, se ve afectada la dignidad de la Sra. Nein, como persona, como trabajadora y como mujer; si bien la dignidad no puede considerarse como un derecho fundamental, sí ha sido configurada por la jurisprudencia constitucional como un valor fundamental básico que vertebra la estructura de otros derechos fundamentales, con especial conexión al derecho a la integridad moral.

III. En relación al empresario, aunque no se puede considerar sujeto activo de la conducta acosadora, dado que el autor material de la misma es el Sr. Defrance, sí que le es atribuible responsabilidad a raíz de estos actos. Por un lado, una responsabilidad directa, por el incumplimiento de sus deberes de vigilancia y protección de las personas que se encuentran en su ámbito de organización y dirección, habiendo fallado en su obligación de prevenir las situaciones de acoso. Por otro lado, una responsabilidad indirecta, pues como gestor de las condiciones de trabajo en la empresa, se configura como responsable por los daños ocasionados por las personas que dependen de él.

IV. Respecto a la configuración de la vía judicial, la Sra. Nein tiene la posibilidad de acudir a la jurisdicción social por medio de una acción de tutela de los derechos fundamentales, con derecho a una indemnización por daños morales si se reconoce la realidad del acoso sufrido, o de una acción de extinción voluntaria de la relación laboral, con derecho a la indemnización correspondiente al despido improcedente y, si puede demostrar una afectación de sus derechos fundamentales, también a una indemnización por daños morales.

V. En relación a la vía extrajudicial, la Sra. Nein tiene la opción de acudir al procedimiento interno de la empresa Ramazón, previsto en su Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, que deja en manos de la empresa la decisión sobre la existencia o no de la situación de acoso experimentada por la Sra. Nein y las posibles medidas a entablar en caso afirmativo, así como las sanciones imponibles al Sr. Defrance. Asimismo, la Sra. Nein podría acudir a la Inspección de Trabajo, que dispone de un procedimiento para determinar si se ha dado un caso de

acoso y, de ser así, tiene facultades sancionadoras para con el empresario por fallar en sus deberes de prevención y protección.

VI. Respecto a la responsabilidad del empresario derivada de la inobservancia de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, la Sra. Nein dispone de una amplia gama de actuaciones: en primer lugar, la exigencia de acciones reactivas y de protección por parte de la empresa en virtud de su poder disciplinario; en segundo lugar, acciones judiciales, como la extinción de la relación laboral *ex* artículo 50 ET o la acción de responsabilidad civil por daños y perjuicios; y, en tercer lugar, acciones ante la Inspección de Trabajo, que tiene potestad tanto para requerir a la empresa la subsanación del incumplimiento de sus deberes de protección como para sancionarla por el mismo.

EMISIÓN DEL DICTAMEN

Una vez realizado un análisis pormenorizado de cada uno de los elementos constitutivos de la situación de acoso laboral por razón de sexo que padece la Sra. Nein en su entorno de trabajo, así como las consecuencias de la misma, a raíz de los actos llevados a cabo por el Sr. Defrance, se puede proceder a la emisión del dictamen.

Consideramos que ante la Sra. Nein se abre un amplio abanico de actuaciones a las que puede acudir para hacer frente a su situación, estando condicionada la idoneidad de cada una a los deseos de la Sra. Nein en relación al camino a seguir y a los resultados que se espera obtener.

Así pues, si la Sra. Nein quisiera acudir a la vía judicial en el orden jurisdiccional social, podría escoger, como se ha expuesto, entre principalmente dos procedimientos: la acción de tutela judicial de derechos fundamentales y la acción de extinción voluntaria indemnizada de la relación laboral. Dado que en ambos procesos entra en juego una afectación de los derechos fundamentales, la tramitación de ambos guardaría cierto parecido, pudiendo resultar ambos en una compensación resarcitoria para la Sra. Nein y presentando ambos los mismos requisitos de prueba. Por lo tanto, la recomendación entre uno y otro se basaría en si la Sra. Nein desea o no mantener su puesto de trabajo en la empresa.

En el primer supuesto, se avisaría de la conveniencia de acudir al procedimiento de tutela de derechos fundamentales, pues, en caso de obtener una resolución favorable, la función indemnizatoria de esta acción no solo comporta el deber de la empresa de resarcir los daños ocasionados, sino también la obliga a garantizar la cesación de la situación de acoso y la restauración del derecho vulnerado, eliminando la causa del daño. Ahora bien, el juzgador no acostumbra a imponer a la empresa la forma de llevar a cabo estas obligaciones, por lo que la Sra. Nein tendría que confiar en la eficacia indirecta de dicha resolución para forzar a la empresa a tomar medidas para sancionar al Sr. Defrance.

Es necesario matizar que, si bien en este supuesto también tendría cabida la acción de responsabilidad civil por daños y perjuicios derivada del incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de prevención, no se recomendaría la misma a la Sra. Nein pues, comparativamente, resulta más beneficiosa la capacidad resarcitoria y las facilidades probatorias del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

En el segundo supuesto, se recomendaría acudir al procedimiento de extinción voluntaria de la relación laboral, alegando una vulneración de derechos fundamentales, teniendo así la posibilidad de obtener, en caso de resolución confirmatoria del juzgador, no solo la indemnización propia del mencionado procedimiento, sino también una indemnización por daños morales. Ahora bien, supone más bien una vía de escape de la esfera de actuación del Sr. Defrance, pues obliga a la Sra. Nein a realizar un cambio significativo en su vida, renunciar a su trabajo, con una impunidad plena a su acosador por los actos cometidos.

En cambio, si la Sra. Nein prefiriera acudir al camino extrajudicial, en este caso se recomendaría, dado que ya ha acudido al comité de empresa activando con ello un procedimiento interno en relación a la situación de acoso, esperar a los resultados del mismo antes de tomar acciones subsecuentes. Nos basamos en que se trata de un procedimiento de breve tramitación que, en caso de concluir sobre la realidad del acoso, podría resultar en un procedimiento sancionador para el Sr. Defrance, quizás incluso en su despido disciplinario.

Finalmente, si los resultados de este proceso resultan no satisfactorios para la Sra. Nein, tiene la opción de interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo, tanto en base a la responsabilidad directa del empresario, al incumplir sus obligaciones de prevención de riesgos, como en base a su responsabilidad indirecta, al haberse visto sometida a una situación de acoso por el Sr. Defrance, como trabajador dependiente de la empresa; todo ello, siempre y cuando la infracción correspondiente no haya prescrito. Ahora bien, esta última vía no garantiza, igual que en el caso anterior, que la empresa, de ser sancionada a raíz de este procedimiento, lleve a cabo medidas disciplinarias en relación al Sr. Defrance.

BIBLIOGRAFÍA

BUSTO LAGO, José Manuel. *Responsabilidad civil del empresario en el caso de infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y su seguro*. Práctica de Derecho de Daños, nº 43, Sección Estudios, 2006 (p. 6).

FABREGAT MONFORT, Gemma. *El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La obligación de la protección*. En *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional* (pp. 53-70). España: Editorial Tirant lo Blanch, 2015. ISBN: 9788490864555.

FABREGAT MONFORT, Gemma. *La responsabilidad civil por daños en el acoso laboral*. Revista de derecho social, Nº 70, 2015 (pp. 55-74).

INSTITUTO DE LA MUJER (MTAS). *Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres*, 2002 [en línea]. [Consulta: 18 de octubre de 2019] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/279176717_Estudio_sobre_las_medidas_adoptadas_por_los_Estados_Miembros_de_la_Union_Europea_para_luchar_contra_la_violencia_hacia_las_mujeres

PÉREZ DEL RÍO, Teresa. *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*. Temas Laborales, núm. 91/2007 (pp. 175-203).

RIVAS VALLEJO, M^a Pilar. *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia. Estudio, jurisprudencia y formularios*. España: Editorial Aranzadi, 2005. ISBN: 84-470-2339-7.

ROJAS RIVERO, Gloria. *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. España: Editorial Bomarzo, 2005. ISBN: 84-86977-79-7.

SERRANO OLIVARES, Raquel. *El acoso moral en el trabajo*. España: Consejo Económico y Social, 2005. ISBN: 9788481882346. Pp. 96-99.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. España: Editorial Bomarzo, 2014. ISB: 978-84-15923-33-6.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *Una aproximación constitucional a la violencia en el trabajo*. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, nº11, 2014 (pp. 1-17).

ANEXOS

- 1. Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística (08004295011994) de Barcelona.**
- 2. Protocolo para la prevención y actuación en los actos de acoso de la empresa Ramazón.**
- 3. Plan de Igualdad de la empresa Ramazón.**

RESOLUCION TRE/3058/2007, de 13 de septiembre, por la que se dispone la inscripcion y la publicacion del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logistica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (codigo de convenio num. 0804295).

Fecha modificación: 16/10/2007

Preambulo

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona, suscrito por ACET, TRANSCALIT, CCOO y UGT el día 13 de julio de 2007, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del [Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del [Estatuto de los trabajadores](#); el artículo 2.b) del [Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo](#), sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad; el [Decreto 223/2004, de 9 de marzo](#), de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad; el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria; el Decreto 421/2006, de 28 de noviembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 570/2006, de 19 de diciembre, de estructuración del Departamento de Trabajo,

Resuelvo:

1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (código de convenio núm. 0804295) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 13 de septiembre de 2007

Elisenda Giral i Masana

Directora de los Servicios Territoriales en Barcelona

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y LOGÍSTICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2007-2010

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por representantes de las asociaciones empresariales TRANSCALIT y ACET, y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales CCOO y UGT, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

Artículo 1 Ámbito territorial

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las empresas que radican en la provincia de Barcelona y a las que residiendo en otro lugar, tengan establecimiento dentro de la provincia, en cuanto a personal adscrito en ellos.

Artículo 2 Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a toda actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como

las actividades que la Ley 16/1.987, de ordenación de los transportes terrestres, denomina auxiliares y complementarias del transporte de mercancías.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados, mediante convenio colectivo estatutario.

Artículo 3 Ámbito personal

Este Convenio afectará a la totalidad de trabajadores de las empresas comprendidas en el mismo, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1 del [Estatuto de los trabajadores](#) vigente.

Artículo 4 Ámbito temporal

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007 y tendrá una duración hasta 31 de diciembre del año 2010, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP y/o DOGC, excepción hecha de las dietas, de conformidad con lo previsto en el artículo 25.

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la autoridad laboral, conforme a lo previsto en el artículo 1 90 de Real decreto legislativo 1/1.995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del [estatuto de los trabajadores](#), sin perjuicio de acuerdo formalizado por escrito entre empresa y representantes de los trabajadores.

Artículo 5 Denuncia y revisión

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio, deberá efectuar su denuncia al menos con 3 meses de antelación a la fecha de caducidad. En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta 3 meses después de que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del Convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Artículo 6 Incremento y revisión salarial

Para 2007, rigen las tablas salariales del anexo 1 (IPC previsto, 2% más 1 punto, total 3%)

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2007, un incremento superior al 2% previsto, se efectuará una revisión de dicha cifra tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Es decir, si el IPC al 31 de diciembre de 2007 excede del 2% se revisarán los conceptos retributivos en el exceso resultante con efectos de 1º de enero de 2007.

Para 2008, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho año más 1 punto, aplicado sobre las tablas del anexo 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2007, excepto aquellos conceptos con cuantía y vigencia pactada de forma distinta.

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2008, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2008 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Para el año 2009, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho año, más 1 punto aplicado sobre las tablas del anexo 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2008, excepto aquellos conceptos con cuantía y vigencia pactada de forma distinta.

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre del año 2009, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero del año 2009 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Para el año 2010, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho año, más 1 punto aplicado sobre las tablas del anexo 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2009, excepto aquellos conceptos con cuantía y vigencia pactada de forma distinta.

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre del año 2010, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero del año 2010 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Los incrementos dispuestos en el presente artículo se realizarán en todos los supuestos sobre todos los conceptos retributivos, con excepción de aquellos cuya cuantía esté ya planteada en su propio articulado de forma distinta.

Artículo 7 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con éste carácter.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia y deberá de considerarse en su totalidad.

Artículo 8 Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente .ad personam., salvo lo previsto en el artículo 19.7 sobre asignaciones voluntarias, establecidas a partir del 1 de febrero de 1998.

Artículo 9 Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 8 vocales empresarios y 8 vocales trabajadores del ramo.

Los componentes de la Comisión Paritaria, serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de este Convenio colectivo. Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma, o bien, por la persona que designe la autoridad laboral competente.

Se crearán las respectivas comisiones de mudanzas, grúas y materias peligrosas, formadas por empresarios y trabajadores del sector bajo la presidencia del presidente del Convenio, en su caso, que con un calendario de reuniones preestablecidas, negociarán los problemas que se derivan de dichas actividades. Los acuerdos que se tomen en dichas comisiones a través de la Comisión Paritaria del Convenio se incorporarán al texto del Convenio formando parte del mismo.

Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio, a todos los efectos, cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes y que son las siguientes:

a) TRANSCALIT, av. Meridiana, 350, 2º 08027 Barcelona.

b) ACET, c. Mare de Déu del Coll, 52-54, bajos, 08023 Barcelona.

c) UGT Federación de Transportes y Comunicaciones y Mar de Cataluña, Rambla Santa Mònica, núm. 10, 3a, 08002 Barcelona.

d) CCOO Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras de Cataluña, Via Laietana, 16, 2ª planta, 08003 Barcelona.

Artículo 10 Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores (comité de empresa, secciones sindicales y delegados) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del [ET](#) podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 11 Productividad

Ambas partes convienen que la productividad es función, tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

Artículo 12 Sistemas de incentivos

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

Las empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

Las empresas no podrán unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

Artículo 13 Rendimiento mínimo exigible y óptimo

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

La determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes, salvo cuando se implante con el carácter experimental a que se refiere el artículo anterior.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible, a aquellos trabajadores que no lo alcancen por causas que le sean imputables, se les aplicará el artículo [54.2.e\)](#) del [Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), Texto refundido de la Ley del [estatuto de los trabajadores](#).

Artículo 14 Normas de trabajo

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, se establecerán de común acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, las empresas podrán exigir la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos, de la maquinaria, de los útiles, etc.

Las empresas tienen la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones, y que cumpla las normas y reglamentos que a tal fin recoge la Ley.

Artículo 15 Redistribución y traslados de personal

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores, el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. Las empresas están obligadas a comunicar a los trabajadores el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de 3 meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo, suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que ésta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la empresa deberá comunicarlo por escrito, con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.4 del [Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del [estatuto de los trabajadores](#), y posteriores disposiciones.

Artículo 16 Jornada laboral

La jornada laboral será de 39 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con la Ley 4/1983, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre cada empresa y los representantes de los trabajadores. En aquellos casos en que la empresa y trabajadores establezcan, de común acuerdo, una jornada semanal de 40 horas efectivas, acordarán 3 días de descanso retribuidos que podrán disfrutarse en la forma que libremente pacten.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada que implique la posibilidad de superar los topes máximos, de acuerdo con lo previsto en el [Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), Texto refundido de la Ley del [estatuto de los trabajadores](#), respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos diarios como mínimo, para el tiempo del .bocadillo. Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutaran del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 20 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresas y trabajadores.

Las empresas que abran en sábados y que están recogidas en las excepciones, no podrán realizar una jornada legal superior a cuatro horas.

Asimismo, se considerará permisible el trabajo en sábado, en los siguientes casos:

a) Porteros de las empresas que cuenten con éste servicio de vigilante, de acuerdo con los turnos que vinieren estableciéndose.

b) Personal encargado de la reparación de camiones cuando éstos deban continuar el viaje el lunes, a primera hora.

Con carácter general se mantendrán en sábado, las guardias y retenes para las situaciones excepcionales de urgencia, es decir, para el trabajo no habitual. Estas guardias, las realizarán los trabajadores que vinieran trabajando en sábado con anterioridad a éste acuerdo, y a través de un sistema de turnos, estrictamente rotatorios.

Excepciones mencionadas (en vigor desde el 1 de enero de 1985):

Mudanzas.

Mercancías perecederas.

Medicamentos y suministros hospitalarios.

Distribuidores de productos derivados del petróleo.

Grúas de construcción, especiales de gran tonelaje y salvamento.

Agencias de transportes de cualquier actividad de transporte que en la fecha, trabajen los sábados.

En todos los casos de las excepciones, se trabajará, de manera rotativa, 2 sábados de cada 6 como máximo. En las empresas de menos de 10 trabajadores, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de plantilla, para establecer la rotación. La modificación pactada para trabajos en sábados no supondrá reducción de jornada.

A partir de este acuerdo se mantendrán los derechos adquiridos tanto individual como colectivamente, de manera que las empresas que con anterioridad vinieran realizando su jornada de lunes a viernes mantendrán en todos los casos ésta situación.

Artículo 17 Horas extraordinarias

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en cada empresa, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

Su realización es voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, que en ningún caso será inferior al concepto de hora ordinaria pactada a estos efectos y figurada en tablas. La cuantía de las horas extraordinarias se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 18 Vacaciones

18.1 Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las empresas regidas por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un período de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, salvo en aquellas empresas que por, su tipo de trabajo, durante este período vean incrementada su actividad productiva. En este último supuesto los trabajadores verán incrementadas las vacaciones en 2 días, que no podrán adicionarse en el supuesto de efectuar vacaciones fraccionadas.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador; una vez fijadas, las empresas no podrán modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, las empresas podrán pactar individualmente con sus trabajadores, con la intervención de sus representantes, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que 21 días se realicen en el período estival de forma consecutiva (se entiende por período estival el comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre) el resto 14 días naturales, a lo largo del año que podrán fraccionarse de mutuo acuerdo entre las partes.

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

18.2 Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones en compensación de los gastos de desplazamientos vacacionales, por una cuantía de 250,00 euros para el año 2007; de 300,00 euros para el año 2008; de 350 euros para el 2009 y de 400 euros para el 2010, o la parte proporcional en función de la permanencia del trabajador en la empresa.

Dichas cantidades se abonarán a todos los trabajadores coincidiendo con su disfrute.

Artículo 19 Condiciones económicas y estructura salarial

19.1 La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

19.2 No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

19.3 En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

19.4 El presente Convenio establece para cada categoría un Salario Base y un Plus de Convenio que son los que constan en las tablas salariales anexas.

Dichas percepciones son mínimas y obligatorias y para alcanzar su cuantía no podrá absorberse cantidad alguna, salvo aquellas a que se refiere el apartado 19.7 del presente artículo.

19.5 Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

19.6 En especie, tales como manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30% del sueldo o salario base.

19.7 A partir del día 1 de febrero de 1998, fecha de entrada en vigor del Acuerdo General para las Empresas de Transportes por Carretera, las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del [Estatuto de los trabajadores](#).

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir del 1 de febrero de 1998, o en virtud de convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Artículo 20 Gratificaciones extraordinarias

Las pagas de junio, Navidad y marzo, se abonará a razón de 30 días de la columna correspondiente al salario base, plus convenio, más antigüedad.

El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse, antes del día 22 del mes correspondiente, excepto la de Navidad que se abonará no más tarde del día 15 de diciembre, salvo que su abono se viniera efectuando, de hecho, prorrateado mensualmente, y en su defecto, cuando sea acordado con los representantes legales de los trabajadores.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

El año de ingreso del trabajador, se liquidarán en las fechas de abono de las pagas la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 21 Plus de peligrosidad y trabajo en cámaras de congelación

- a) Plus de peligrosidad.

El personal que realice trabajos de transporte (conductores y acompañantes) o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos, y toda clase de ácidos recogidos en ADR, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus consistente en el 10% del salario base más antigüedad.

Las empresas autorizadas para realizar transporte y manipulación de mercancías catalogadas de peligrosas en régimen de carga fraccionada, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, designarán y formarán oportunamente, de entre su plantilla, el número de mozos especializados en función del volumen de dichas mercancías, con objeto de que realicen preferentemente éstos trabajos. Este grupo percibirá, por dicho concepto, el 10% sobre el salario base mensual más antigüedad.

La Comisión Paritaria estudiará las formas y modalidades de dichos planes de formación.

Cuando un vehículo de mercancías peligrosas entre en talleres para ser reparado, la empresa deberá proceder a las correspondiente degasificación, ajustándose en todo caso a lo establecido en la legislación vigente.

b) Plus de trabajo en cámaras de congelación.

Los trabajadores que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18° C o inferiores, percibirán para el año 2007, a partir del acuerdo de registro del Convenio, un plus de penosidad por una cuantía bruta mensual de 50 euros. En 2008 la cuantía será de 55 euros. En 2009 la cuantía será de 60 euros y de 65 euros en 2010.

Se entenderá devengado el plus aún cuando la temperatura de la banda de -18° C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador/a estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

Por la naturaleza del plus éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

La percepción de este plus es compatible con el disfrute del día adicional para asuntos propios por el trabajo en cámaras frigoríficas a 0º centígrados.

En cuanto a la jornada para este tipo de trabajo, se encuentra regulada en el [Real decreto 1561/1995 de 21 de septiembre](#).

Artículo 22 Plus de nocturnidad

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus consistente en el 25% del salario base que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Artículo 23 Plus de antigüedad

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de 2 bienios al 5% y 5 quinquenios al 10%, calculados sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría.

Artículo 24 Quebranto de moneda

El personal que realice funciones de cobro de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 9,19 euros mensuales, cuando el importe de lo cobrado en efectivo metálico sea igual o superior a 928,00 euros mensuales, respetando los derechos adquiridos.

Artículo 25 Dietas

El personal que salga de su residencia por causa del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá el nombre de dieta (anexo 2).

A efectos de devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo hasta la llegada del mismo.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al conductor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y retorne después de las 14 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20 h y retorne después de las 22 h.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al conductor los medios adecuados, de forma que este no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda.

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Salvo que se acuerde con la representación legal de los trabajadores, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Las dietas TIR empezarán a devengarse una vez cruzada la frontera española y hasta que la misma vuelva a cruzarse de regreso a territorio español.

El conductor que realiza ruta sometida a reglamentación ADR cobrará como dieta nacional la cantidad de 45,18 euros.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de la de residencia o de prestación de servicio, las comidas que por necesidades del servicio y a petición de las empresas tenga que realizar el personal de plaza tendrán carácter extra salarial ya que constituyen la ayuda compensatoria por realizar la comida fuera de su domicilio, por necesidad de la empresa. Se abonarán a razón de 9,72 euros, que figura en el anexo 2.

Se considerarán comida plaza las de aquel personal que retorne a su centro de trabajo, antes de las 20 h. Queda excluido el personal de turno. En esta materia se respetarán especialmente los derechos adquiridos.

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento, salvo que se acuerde, con la representación legal de los trabajadores, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Todas las cuantías de dietas incluidas en el anexo 2, se abonarán con carácter retroactivo a partir del 1 de julio de 2007 y durante el resto de años de vigencia del Convenio, con efectos 1 de enero se revisarán sus importes con el IPC real del año anterior.

Artículo 26 Jubilaciones

1. Jubilación forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75% de su base reguladora de la prestación; y sea sustituido por otro trabajador, o se incremente la plantilla en los términos legalmente previstos ([Ley 14/2005](#) de 1 de julio) en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

2. Jubilación a los 64 años.

Ambas partes estiman, igualmente como muy positiva su aplicación a los 64 años. Por ello, los firmantes, recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en el Real decreto 1.194/1985 de 17 de julio.

Cuando un trabajador con contrato de trabajo indefinido se jubile a los 64 años, las empresas pasarán a la situación de fijo indefinido a un trabajador sometido a la relación contractual temporal que tenga la misma categoría laboral y una antigüedad en la empresa de más de 6 meses.

3. Jubilación parcial.

De conformidad con lo dispuesto en [ET](#) artículo 12.6, modif. L 12/2001 artículo 1.7; [LGSS](#) artículo 166 modif. L 24/2001 artículo 34.6; RD 144/1999 artículo 8 a 17, se considera jubilación parcial la iniciada después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo. Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

a) Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo.

b) El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

c) La jornada de trabajo y el salario deben reducirse un 85% de aquéllos, salvo pacto en contrario.

d) Al objeto de conciliar que la prestación y distribución del 15% de la jornada a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del trabajador, ambos pactarán la fórmula a

aplicar.

e) La relación laboral se extingue al cumplirse la edad de 65 años o al producirse la jubilación total, y así mismo se produce la finalización del contrato del sustituto, salvo la transformación en indefinido con los beneficios establecidos por la Ley en estos supuestos.

f) Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

g) El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes (RD 144/1999 artículo 10).

h) Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello y tengan como mínimo 13 años de permanencia en la empresa, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma, salvo modificación legislativa que tendrá readecuación inmediata.

i) Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá ante el INSS el trámite previo de solicitud, y una vez reciba de este organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

j) Recibida la solicitud del trabajador de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla en el plazo de treinta días a contar desde la solicitud, siempre y cuando exista trabajador relevista y se concreten de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la RLT.

k) En el caso de cese del trabajador relevista el preaviso por escrito que debe darse con una antelación mínima de 15 días previsto en el artículo 53 de este convenio para las bajas voluntarias del trabajador, será de 30 días en los supuestos contemplados en este artículo, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de los conceptos de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 27

27.1 Accidentes de trabajo y enfermedad.

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo. Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el 100% del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los conductores se les abonará el 100% del salario real.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen 30 días de duración, se abonarán al 90% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

27.2 Fallecimiento fuera de plaza.

Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tienen establecidas la Seguridad Social.

Artículo 28 Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

Personal administrativo de muelle, que lo solicite:

2 batas o 1 pantalón, 1 chaquetilla y 1 camisa de verano.

Personal de movimiento:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 jerseys; 1 anorak cada 2 años.

Personal de taller y engrase:

3 monos o 3 chaquetillas y 3 pantalones.

2 jerseys.

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo adaptada a premamá en aquellos casos que la interesada lo solicite y le corresponda.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

Las empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

Asimismo, al personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o incisocortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándosele las garantías .ad personam.

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

Artículo 29 Retirada del permiso de conducción

En caso de que a un conductor, le fuese retirado el permiso de conducción y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por 6 meses, dicho beneficio, sólo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de 6 meses al 100%, y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período .in itinere. con el máximo de 1 hora de ida y 1 hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el [Código Penal](#). Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana, con retribución del trabajo que se realice.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carne por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75 euros anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y acoplarlo a otro trabajo, el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda haber concertado el trabajador a su cargo) deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse la empresa no estará obligada al abono del salario, situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses) el trabajador en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura el trabajador deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

Artículo 30 Conductores grupo 3 apartados 1, 2 y 3

a) El conductor que haya estado ausente más de 5 días y vuelva al centro de trabajo habitual, tendrá derecho al descanso reglamentario establecido.

b) Las empresas deberán facilitar obligatoriamente al conductor las hojas de control y ruta establecidas en la legislación vigente y en el Acuerdo Internacional del Transporte por Carretera.

c) En la obtención de tarjeta de tacógrafo digital, las empresas abonarán hasta un máximo de 30 euros, previa justificación de su obtención. No obstante, el trabajador que la obtenga, deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 1 año, debiendo reintegrar el importe íntegro percibido en caso de cesar en la empresa, antes de dicho período.

d) En las renovaciones de los permiso de conducción, ADR, tarjeta de tacógrafo digital, tanto los gastos que conllevan, como el tiempo razonablemente empleado, hasta un máximo de 3 horas, correrán a cargo de la empresa, si bien el trabajador que la obtenga deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 3 años, debiendo reintegrar los importes percibidos en caso de cesar antes de dicho período. En el caso de la renovación del carne ADR, no existirá el límite temporal siendo este el razonablemente necesario.

Artículo 31 Derechos sindicales

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de

que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas.

c) En los comités de empresa y delegados de personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales, podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.

d) Cobro de cuota: Las empresas estarán obligadas al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del [Estatuto de los trabajadores](#), deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

e) Se reconocen las secciones sindicales de empresa. En las de más de 200 trabajadores los sindicatos que tengan presencia en el comité de empresa y además una representación superior al 10% del sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la [LOLS](#), establece para las empresas de más de 250 trabajadores.

f) Conforme al artículo 67 del [Estatuto de los trabajadores](#), la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla, se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

g) Se dotará, previo acuerdo con la Empresa, y en aquellos centros de 200 o más trabajadores, del siguiente material:

1. Un local adecuado, siempre que sea posible.
2. Material fungible de oficina razonablemente necesario.
3. Línea telefónica con acceso a Internet.
4. Equipo informático básico.
5. Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

h) En el ámbito del Convenio, en aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo en la misma provincia, se podrá constituir, a propuesta del comité de empresa y de acuerdo con la empresa, un comité intercentros respetando la proporcionalidad de la representación Sindical de los diferentes centros y garantizando un mínimo de un representante por centro.

Artículo 32 Salud laboral

a) Aspectos generales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

b) Política preventiva.

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos los trabajadores/as de la empresa.
2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.
3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.
4. En aquellas empresas que por el número de trabajadores/as no corresponda legalmente la constitución de un Comité de Seguridad y Salud se constituirá una Comisión de trabajo integrada por los delegados/as de personal y una representación empresarial para atender y abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

c) Vigilancia de la salud.

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.
2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género,

respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los trabajadores/as.

3. Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a los trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.

4. Cuando, como resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea calificado como .no apto. para su trabajo habitual, se valorará en el seno del CSS la posibilidad del cambio de puesto de trabajo, siempre que el trabajador lo solicite.

d) Formación en prevención.

1. Para fomentar la cultura preventiva en el la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores/as y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que en cada centro de trabajo se desarrolle, se implantarán planes de formación específicos.

2. La formación que reciban los trabajadores/as estará centrada en el puesto de trabajo al que estén adscritos y versará como mínimo sobre:

a. Riesgos potenciales.

b. Productos que se utilizan.

c. Procedimientos de prevención.

d. Protecciones mecánicas.

e. Equipos de protección individual (EPI): correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación en materia de prevención se dará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, de optarse por otro horario alternativo este sólo podrá modificarse previo acuerdo en el seno del comité de seguridad y salud y no supondrá en ningún caso coste alguno para los trabajadores/as.

e) Coordinación empresarial.

1. En el seno del CSS se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva.

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a los trabajadores/as, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de los trabajadores/as y servicios de prevención.

f) Delegados/as de prevención.

Los delegados/as de prevención, sean o no miembros del comité de empresa, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del [Estatuto de los trabajadores/as](#), así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36.2.a., 36.2.c, 37.1 y 37.2 de la [Ley de prevención de riesgos laborales](#), es decir:

Reuniones del CSS.

Convocatorias del empresario/a relacionadas con la prevención de riesgos.

Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de los trabajadores/as.

Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

g) Pausa PVD Para trabajadores/as usuarios/as de equipos de pantalla de visualización.

Son considerados trabajadores usuarios de PVD, todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

Con el fin de aplicar el criterio anterior, ambas representaciones negociarán las pausas que puedan corresponder en los términos previstos legalmente (RD 488/1997). De no llegarse a un acuerdo ambas representaciones se someterán a los procedimientos del TLC.

h) Dispositivos correctores de la visión.

Aquellos dispositivos correctores de la visión a que se refiere el RD 488/1997, que sean prescritos en los reconocimientos médicos, según protocolos de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, con el fin de poder trabajar a las distancias requeridas específicamente en el puesto equipado con pantalla de visualización de datos, serán proporcionados por el empresario. Los términos en los cuales serán proporcionados, se acordarán con la RLT.

i) Plazos de resolución.

La Comisión Paritaria resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a Salud Laboral le planteen algunas de las partes.

Artículo 33 Chequeo médico

Las empresas establecerán los oportunos convenios de cooperación con el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, a fin de que corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por ésta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la Legislación sobre accidentes de trabajo.

Los conductores y el personal que preste su trabajo frente a pantalla y los trabajadores expuestos a productos químicos, y todos aquellos que estén expuestos a las condiciones de peligrosidad y penosidad establecidas en el artículo 21 de este Convenio, si lo solicitan, se le efectuará, además, una revisión cada seis meses.

Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

Artículo 34 Permisos

34.1 Permisos retribuidos.

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

Se entiende por desplazamiento, siempre que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

Asimismo, se concederá 1 día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Igualmente, las empresas concederán 2 días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.

Los trabajadores que desarrollen habitualmente su trabajo en cámaras frigoríficas a menos de 0º centígrados, dispondrán de un día adicional para asuntos propios.

34.2 Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a 5 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en 2 trabajadores de la misma sección.

Artículo 35 Pólizas

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores, un seguro de accidente, ateniéndose a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral, sus cuantías para el año 2007 serán las siguientes:

Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 43.260 euros.

En caso de muerte: 38.110 euros.

Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 24.720 euros.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados siendo su vigencia la total del Convenio.

Las empresas dispondrán de un plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la autoridad laboral, conforme a lo previsto en el artículo 90 de [Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del [estatuto de los trabajadores](#), para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Artículo 36 Pluriempleo

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de pluriempleo. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias.

Artículo 37 Clasificación profesional

37.1 Del personal.

SECCIÓN primera Principios generales

1. La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

2. Las comisiones negociadoras de convenios colectivos de ámbito inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de grupos o categorías profesionales, en relación con los establecidos en el presente capítulo, podrán formular a la Comisión Paritaria del Acuerdo General las propuestas que estimen oportunas.

3. Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del [Estatuto de los trabajadores](#), éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3. del [Estatuto de los trabajadores](#), hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria del Acuerdo General.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 durante 2 años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

SECCIÓN segunda Clasificación general

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1 personal superior y técnico.
- Grupo 2 personal de administración.
- Grupo 3 personal de movimiento.
- Grupo 4 personal de servicios auxiliares.

Grupo 1

Personal superior y técnico

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de personal de alta dirección.

Este grupo 1 está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

1.1 Director de área o departamento. Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

1.2 Director o delegado de sucursal. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 1.1 y 1.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de jefe de servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

1.3 Jefe de servicio. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

1.4 Titulado de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

1.5 Titulado de grado medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

1.6 Jefe de sección. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de la misma, si lo hubiere.

1.7 Jefe de negociado. Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un jefe de sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los analistas de sistemas informáticos.

1.8 Jefe de tráfico de primera. Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores pueden actuar de jefes de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

1.9 Jefe de tráfico de segunda. Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay jefe de tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al jefe de tráfico de primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

1.10 Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del director o delegado de sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de jefe de tráfico de primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista director o delegado de sucursal.

1.11 Inspector-visitador de empresas de mudanzas. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

1.12 Jefe de taller. Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de 50 operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

1.13 Contraamaestre o encargado. Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de 25 operarios en talleres que tengan entre 25 y 50 trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de 15 operarios.

Grupo 2 Personal de administración

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticas y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

2.1 Oficial de primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre 4 y 7, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

2.2 Oficial de segunda. Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta 3 empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

2.3 Encargado de almacén de agencias de transporte, empresas de almacenaje y distribución y de mudanzas y guardamuebles. Es el empleado, dependiente o no del encargado general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos,

recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director o delegado de sucursal, encargado general ni jefe de tráfico.

2.4 Encargado de garaje. Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

2.5 Auxiliar. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

2.6 Telefonista. Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Grupo 3 Personal de movimiento

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

3.1 Conductor mecánico. Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase C + E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase C + E, los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 3.4.

3.2 Conductor. Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase C + E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

3.3 Conductor-Repartinador de vehículos ligeros. Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

3.4 Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 3.1. y 3.2.

Mediante el complemento de puesto de trabajo que se acuerde colectivamente en el ámbito de la empresa, además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

3.4 A. Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o

descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

3.4 B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

- a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.
- c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

3.4 C. Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

3.4 D. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

3.4 E. El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

3.4 F. Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

3.5 Capataz. Es el empleado que a las órdenes del encargado general, del encargado de almacén o del jefe de tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado general y encargado de almacén.

El capataz de mudanzas estará en su caso a las órdenes del inspectorvisitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

3.6 Capitonista. Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al capataz cuando el caso lo requiera.

3.7 Ayudante y/o mozo especializado. Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de mudanzas estarán a las órdenes de los capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

3.8 Auxiliar de almacénbasculero. Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del encargado de almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

3.9 Mozo ordinario. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Grupo 4 Personal de servicios auxiliares

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

4.1 Ordenanza. Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto

reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

4.2 Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia de los almacene, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

4.3 Personal de mantenimiento y limpieza. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

4.4 Capataz de taller o jefe de equipo. Es el que, a las órdenes directas de un contraamaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a 10, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

4.5 Oficial de Primera de Oficios. Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

4.6 Oficial de segunda de oficios. Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de mudanzas y guardamuebles, que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza, se clasificará en una de las categorías 4.5 ó 4.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

4.7 Mozo especializado de taller. Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

4.8 Peón ordinario. Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, lavacamiones, engrasadores, vulcanizadores y los operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

SECCIÓN tercera

37.2 Disposiciones comunes a diversas categorías.

El conductor de mercancías peligrosas debe figurar como conductor mecánico y/o ADR. Estos conductores deben estar provistos del permiso correspondiente a esta categoría y que conduzcan vehículos cuyo tonelaje sea superior a 5 toneladas de carga útil.

Los conductores que conduzcan vehículos de carga útil de más de 16.000 kilos o trailers, se equiparán a la categoría de conductor mecánico.

Los conductores de carretillas elevadoras desde 1.300 kilogramos de carga se equiparán a conductores de furgonetas, ejerciendo función de manipulador de carretilla y de mozo, respetándose las condiciones más beneficiosas que se disfrutaban en la actualidad, siempre y cuando ejercieran sus funciones de forma continuada.

A los manipuladores de grúas-puente de muelle, se les reconoce la categoría profesional equiparado económicamente a la categoría de conductor furgoneta.

El manipulador-grúamuelle realizará funciones de mozo especialista en defecto de su función específica.

Los mozos y peones se equiparán económicamente, es decir, en cuanto a percepciones, a mozo especialista y peón especialista, respectivamente, a partir de los 2 años de ostentar dicha categoría, desde la fecha de su ingreso en la empresa.

Los auxiliares administrativos que cumplan 4 años de permanencia en la empresa con dicha categoría, pasarán a la categoría de oficial de segunda administrativo, si acreditaran la titulación de formación profesional de primer grado o bachillerato o cualquier titulación oficial de carácter análogo, que contemple conocimientos de contabilidad, informática o similares con respecto al puesto desempeñado. Los ascendidos a oficial de segunda administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Los oficiales de segunda administrativos que acrediten una permanencia en la empresa de 4 años y acrediten la titulación de FP segundo grado rama administrativa o cualquier titulación oficial de carácter análogo o superior o que en su defecto, de manera voluntaria, asistan y aprueben los procesos formativos que sindicatos y organizaciones empresariales facilitarán a través de los organismos oficiales, accederán a la categoría de oficial de primera administrativo. Dichos procesos formativos se realizarán fuera de la jornada de trabajo. Los ascendidos a oficial de primera administrativo podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Artículo 38 Ayuda escolar

Los trabajadores que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa horarios

que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar para el año 2007 de 44,97 euros por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

Artículo 39 Decreto ley 1561/1995

La interpretación y desarrollo del Decreto 1561/95, se remite a lo que se establezca a nivel estatal, no aplicándola de forma unilateral por ninguna de las partes.

Artículo 40 Multas y sanciones de tráfico

Las empresas serán responsables, en su caso, de las sanciones y multas de tráfico y seguridad vial, que se impongan a los conductores por parte de la autoridad cuando éstas sean imputables a las mismas.

El conductor viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en ésta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

Artículo 41 Canon negociación convenio

El importe del canon de negociación a que se refiere el artículo 11 de la [LOLS](#) será de 40 euros, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas partes acuerdan que dicho importe se abonará de una sola vez ingresándose por las empresas en la cuenta bancaria que dichos sindicatos designen a tal efecto.

En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente, los trabajadores que no deseen que se les descuente la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el apartado 1 del presente artículo, deberán de manifestarlo voluntariamente, y por escrito a la dirección de la empresa.

Esta cláusula tiene la vigencia del presente Convenio.

A fin de facilitar las gestiones burocráticas en relación con el canon de negociación del convenio, en las empresas donde exista comité de empresa o delegados de personal, el trabajador que no desee que se le descuente dicho canon, lo comunicará por escrito a estos. Una vez terminado el plazo establecido (30 días), estos le entregarán a la empresa la relación definitiva, procediendo la empresa al descuento automático del canon y su ingreso en la cuenta que los sindicatos designen a tal efecto.

Artículo 42 Duración del contrato. Ascensos

42.1 El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

42.2 Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

42.3 La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para técnicos titulados, de 3 meses para el resto del personal del grupo 1 y de 2 meses para los demás trabajadores.

42.4 La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El comité de empresa o delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 43 Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del TLC en dicha materia.

Artículo 44 Formación continua

Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado, entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT, CIG y CCOO).

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Para tal fin se creará una Comisión Paritaria del sector, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación patronal y 4 de la representación sindical, esta Comisión se constituirá como máximo a los 2 meses de la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria de la Provincia de Barcelona, tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá, las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la formación.

Todas las empresas tienen la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores/as de cual es la formación realizada y los permisos individuales de formación (PIF) que concederán.

Artículo 45 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa no procederá con dichas medidas, sin haber agotado un período de consultas de 30 días para las empresas con comité de empresa y 15 días para las empresas con delegado de personal, salvo existencia de un plazo legal superior.

Artículo 46 Empresas de trabajo temporal

En la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Supuestos de utilización.

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.
2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:
 - a) Para la realización de una obra o servicio determinado, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
 - b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
 - c) Para sustituir a trabajadores de la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción.
3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Duración

1. La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de 6 meses en el supuesto previsto en la letra b), del artículo anterior y de 3 meses en el supuesto previsto en la letra d). En los demás, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Exclusiones

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51, y 52, apartado c), del [Estatuto de los trabajadores](#), excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Se acuerda constituir una Comisión que analice y estudie dentro del sector la utilización de las empresas de trabajo temporal.

Se conviene que estas contrataciones, en el cómputo anual y por centro de trabajo, se mantengan dentro de los siguientes porcentajes, pudiéndose analizar su superación en los supuestos en que proceda, a criterio de la Comisión a constituir:

Empresas de más de 26 y hasta 100 trabajadores, el 25%.

Empresas de más de 100 trabajadores el 20%.

En ambos casos se redondeará el exceso a la unidad inmediatamente superior.

Artículo 47 Inaplicación salarial

Aquella empresa que por razones económico-financieras no pudiese hacer frente, en todo o parte, a las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio colectivo, deberá, para poder acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, comunicar su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio. Paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

El TLC podrá solicitar cuanta documentación considere necesaria, debiendo la empresa facilitarla.

En las empresas donde se acuerde el descuelgue, se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por los representantes de los trabajadores de la empresa y la dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Laboral de Cataluña, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue.

Desde que la empresa solicite el trámite de mediación hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

Mediante escrito, la empresa dará cuenta, a la Comisión Paritaria, del resultado de la mediación ante el TLC, adjuntando copia de las actas de mediación.

La solicitud de inaplicación del incremento salarial por parte de las empresas debe hacerse dentro del mes siguiente a la notificación a las partes firmantes del acuerdo de registro y publicación de la autoridad laboral.

Artículo 48 Contrato de formación

Podrá utilizarse esta contratación en jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 21 años, con el objeto de facilitar la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de alguno de los oficios o puestos de trabajo correspondientes a los grupos de personal administrativo y taller, que se detallan en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

La formación teórica del trabajador será el equivalente, como mínimo, del 15% del total de la jornada pactada.

Los trabajadores con contrato de formación percibirán, por la realización de las tareas que le son propias, los salarios que constan en las tablas salariales del Convenio. Queda expresamente prohibida la compensación del tiempo de formación por salario.

El trabajador en formación, recibirá la formación práctica bajo la tutoría de la persona que al efecto designe la

empresa, que deberá poseer la calificación profesional requerida. Las funciones de tutoría se desarrollarán dentro de la jornada ordinaria y, si las desarrollase un empleado de la empresa, se considerará a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo.

A la finalización del contrato, el tutor valorará la calificación profesional del trabajador en formación, para asumir las funciones propias de la categoría para la que ha sido formado.

Artículo 49 Contratación a tiempo parcial

Para que las empresas puedan contratar directamente a un trabajador mediante contrato de una duración de 12 horas o menos a la semana, o 48 o menos al mes, será preciso el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 50 Desarrollo de los Acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo

Con efectos de 17 de mayo de 1998, se acuerda la extensión del régimen jurídico de los contratos a que se refiere el artículo 15 del [ET](#) así como la ampliación de la duración del contrato eventual previsto en el apartado 1.b, de dicho artículo, a 12 meses, dentro de un período de 18 meses, todo ello conforme a las previsiones contenidas en la [Ley 63/1997, de 26 de diciembre](#) y ello, en aquellas empresas que cumplan los requisitos siguientes:

1. El total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT excluidos los contratos de interinidad, salvo sustituciones por vacaciones, no deberán superar en computo de 12 meses, en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, los siguiente límites:

- a) hasta 50 trabajadores, 35%
- b) hasta 100 trabajadores, 30%
- c) más de 100 trabajadores, 25%

Se redondearán al alza las fracciones resultantes.

Las partes firmantes de este acuerdo, podrán requerir a la representación legal de los trabajadores o a la empresa, la remisión a la Comisión Paritaria del Convenio, de los datos relativos al presente acuerdo, que deberán ser enviados a la citada Comisión en el plazo máximo de 1 mes.

A partir del 17 de mayo de 1999, quienes no cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo y deseen regularizar dicha situación, deberán en materia de empleo, pactarlo necesariamente con la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Para superar los límites establecidos anteriormente, de forma que no computen a estos efectos, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y el refrendo de la Comisión Paritaria.

Artículo 51 Preaviso

De acuerdo con lo previsto en el art. 49.d) del [Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del [estatuto de los trabajadores](#), el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 52 Régimen disciplinario

52.1 Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Acuerdo General, el Convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

52.2 Son faltas leves:

- 1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de 1 mes.
- 2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
- 4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7. Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el período de 1 mes.

52. Son faltas graves:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo, durante 1 mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 52.2, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 52.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 52.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 52.2.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 52.2.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

52.4 Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 6 meses, o 10 días alternos durante 1 año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 53 Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

En cualquier caso, las empresas estarán obligadas a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa, de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de 3 días laborables para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

Siempre que se trate de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

Artículo 54 Prescripción

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 55 Acoso sexual

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 54, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 56 Ley de violencia de género

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en La [Ley orgánica 1/2004](#), sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo: la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajador/a. Terminado este período, la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 57 Adecuación Ley igualdad

57.1 Protección a la maternidad.

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de

trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

57.2 Discriminación laboral.

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

57.3 Flexibilidad horaria.

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de 8 años, o el cuidado de familiares que convivan con el trabajador y no desempeñen actividad retribuida y/o perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional (a excepción de pensiones derivadas de la Seguridad Social, de jubilación, viudedad e incapacidad) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, previo acuerdo con la empresa, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el artículo 43 del presente Convenio colectivo.

57.4 Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el artículo 43 del presente Convenio colectivo.

57.5 Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

1. Excedencia voluntaria; periodo mínimo 4 meses, máximo 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia para cuidado de hijos; duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia para cuidado de familiares dependientes, que no desempeñen actividad retribuida; duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.

4. Común a todos los supuestos de excedencia.

a) La excedencia en los supuestos 2) y 3) anteriores, podrá disfrutarse de forma fraccionada.

b) Excepto para la voluntaria, en el resto de supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

c) En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2) y 3), el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

57.6 Protección al embarazo y a la maternidad.

1. Permiso por lactancia.

El permiso retribuido por lactancia diario hasta los 9 meses del niño, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

a) Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

b) Por acumulación de las mismas, disfrutando de 3 semanas acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo del permiso por maternidad.

2. Descanso por maternidad a tiempo parcial.

Los periodos de permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del [Estatuto de los trabajadores](#), podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

3. Vacaciones.

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

5. Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

6. Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre. En el supuesto del fallecimiento del neonato, el periodo de suspensión no se verá reducido.

Las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las 10 semanas restantes de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

57.7 Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos (o lo que marque la LO 3/2007 y sucesivas en cada momento) ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 [ET](#).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 [ET](#) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 [ET](#) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El mencionado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

Artículo 58 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores:

1. En el caso de las empresas de más de doscientos trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el capítulo 3 del título 4 de la [Ley de igualdad](#).
2. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de las empresas se fijan los siguientes objetivos:

- a) Reforzar el papel de las empresas en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.
- b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.
- d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

58.1 Método de trabajo.

1. Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos, cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.
4. La Comisión de Igualdad que en su caso estará compuesta por miembros representantes legales de los trabajadores velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

5. Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y en todo caso siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar:

1. El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

2. El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.

3. Que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

4. La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

5. La necesidad de conciliar la vida laboral y personal.

6. La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.

7. La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

8. Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

58.2 Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad.

Para el correcto desarrollo de todo lo previsto en el presente artículo en cuanto a la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre planes y medidas de igualdad en las empresas entre hombres y mujeres, se acuerda en el ámbito del presente convenio colectivo, la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad que estará formada por 4 representantes de cada una de las partes.

Dicha Comisión entenderá de todas las consultas que se realicen en las mencionadas materias, reuniéndose al efecto cuantas veces sea requerida, se reunirá igualmente semestralmente, con el fin de evaluar la aplicación, desarrollo y evolución en el seno de las empresas de los planes y medidas de igualdad acordados en el presente Convenio.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Comisión de Estudio de la Subrogación de Empresas

Se acuerda la creación de una comisión que de forma específica contemple la subrogación para determinadas actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, la cual tendrá por objeto analizar, discutir, valorar el alcance y trascendencia, y en su caso, dirimir el ámbito de aplicación de la subrogación, así como los subsectores hipotéticamente afectados. Dicha comisión que tendrá carácter paritario se compondrá de un máximo de 8 miembros. Sus miembros tendrán los mismos derechos y obligaciones que los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Sus acuerdos serán asumidos por la Comisión Negociadora e incorporados al Convenio colectivo. Dicha Comisión se constituirá y comenzará su trabajo en un plazo no superior al 20 de octubre de 2007, se reunirá con una periodicidad mensual, debiendo quedar concluidas sus deliberaciones en el plazo de 1 año a partir de su constitución. Caso de no alcanzarse acuerdos, las partes recurrirán a los procedimientos pactados en el artículo 43. Si en la negociación del Segundo Acuerdo General, se regulara esta materia, se disolvería esta Comisión, pasando a incorporar sus acuerdos al presente Convenio.

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [AQUI](#)

(Para poder leer los documentos es necesario el lector Adobe Acrobat)

(07.269.160)

**ANEXO 3.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS
DE ACOSO**

etraLUX

Five blue ink signatures are written in a horizontal line across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more direct strokes.

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad y/o expresión de género, identidad y/o expresión de género, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, ETRALUX se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la RLT contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.



2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona con cargo superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de personas del mismo cargo o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el

propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, identidad y/o expresión de género, identidad y/o expresión de género o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

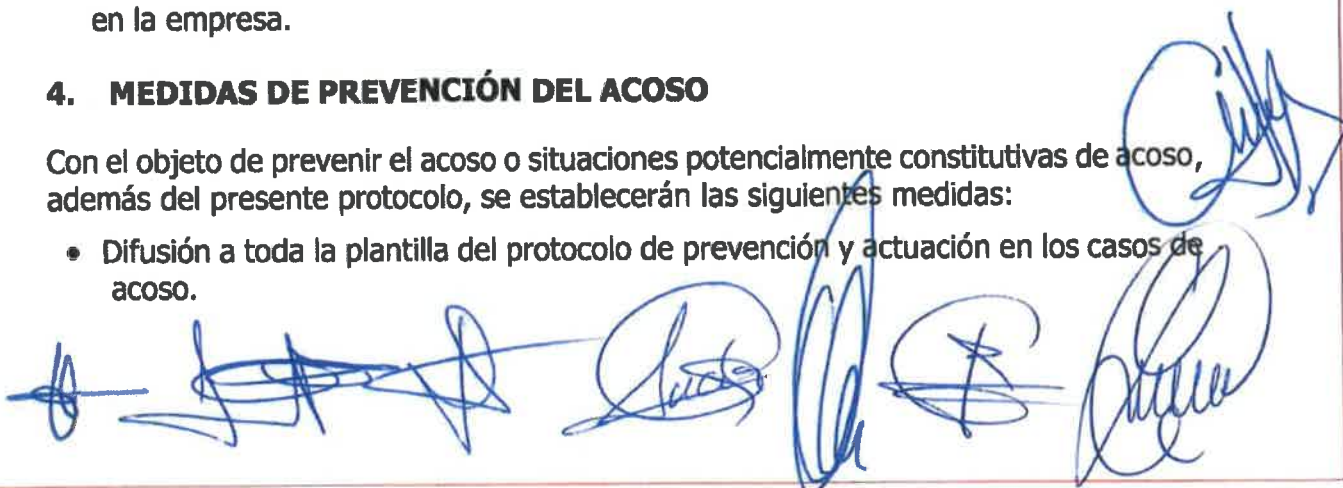
Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, identidad y/o expresión de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. They are positioned below the text of the fourth section, likely representing the approval or signing of the protocol by various parties.

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la presunta persona acosadora, y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles personas testigos de los hechos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Comisión instructora

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión Instructora iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte de la Comisión Instructora y tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a la persona presuntamente acosada, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la comisión instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

6.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

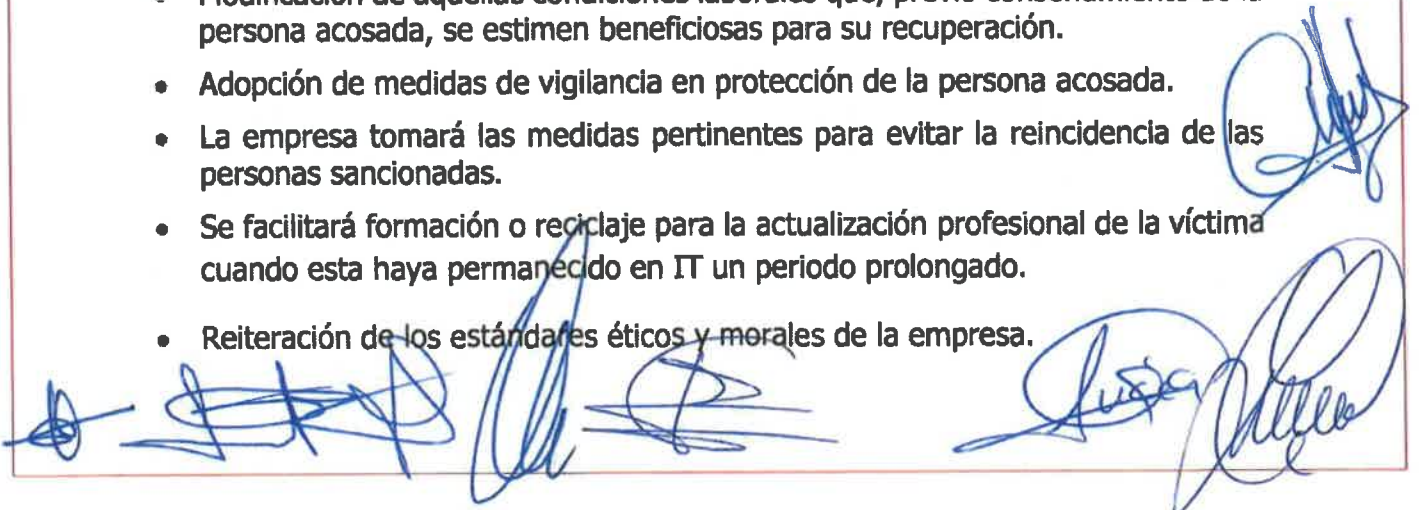
En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo o *cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario*, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.



- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona presuntamente acosada ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.



FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual ☐

Acoso por razón de sexo ☐

Acoso discriminatorio ☐

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante
(Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

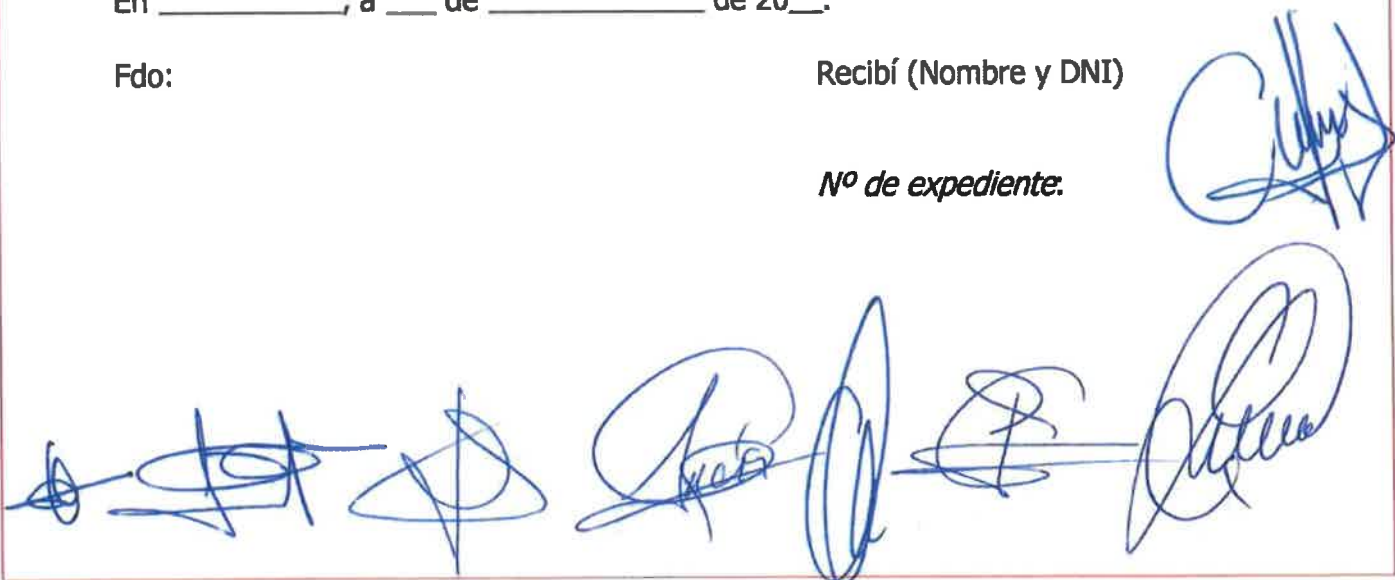
El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

The bottom of the form contains several handwritten signatures in blue ink. There are also some circular stamps or marks, possibly from a stamping machine, interspersed among the signatures. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner.

II PLAN DE IGUALDAD

IKEA IBÉRICA S.A. 2018



**EN IGUALDAD
SE TRABAJA
MEJOR**



El pasado 11 de abril se firmó nuestro II Plan de Igualdad con la totalidad de la representación sindical en IKEA: FETICO, CCOO Y UGT.

Este II Plan tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En IKEA apostamos muy fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

En el año 2011, pusimos en marcha nuestro primer Plan de Igualdad, que firmamos con la totalidad de la representación sindical, e incorporamos 90 medidas orientadas a garantizar aún más la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entre los hitos más importantes que hemos conseguido con este plan, destacaríamos que **actualmente el 60% de la plantilla de IKEA está compuesta por mujeres**, que además ocupan ya el **52% de los puestos directivos de la compañía**.

En cuanto al II Plan de Igualdad, como el primero, es un plan transversal, preventivo y con el diálogo como principio y parte con el objetivo de seguir avanzando todavía más en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Hemos mantenido todas las medidas del primer plan y además hemos incorporado 27 nuevas. De entre todas ellas, destacaríamos las cuatro de las que nos sentimos más orgullosos/as:

- La primera, que se enmarca dentro del bloque de corresponsabilidad, es la **ampliación de la baja de paternidad hasta 7 semanas**, es decir, 2 semanas más de las previstas legalmente.

- También nos sentimos muy orgullosos/as de la **incorporación del currículum anónimo en los procesos de selección**.

- Además, dentro del bloque de violencia de género, hemos establecido el compromiso de **definir un protocolo para mujeres que puedan estar siendo víctimas de violencia de género**.

- Y también dentro del bloque de conciliación hemos ampliado una medida que ya teníamos en el plan anterior; **prácticamente hemos duplicado el importe económico que reciben las personas que trabajan en IKEA cuando deciden solicitar una excedencia por cuidado de menor**.

Todo esto nos posiciona como una empresa pionera en materia de igualdad y corresponsabilidad. Nuestro objetivo con este plan es seguir creando un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio. Desde IKEA queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.

En IKEA estamos convencidos que en Igualdad se trabaja mejor.

RAFAEL GIRALD
Responsable de
Relaciones Laborales

ELENA LÓPEZ DE ANDRÉS
Responsable
de C&B e Igualdad

LUIS DE LA VIUDA
Responsable de Talento



INTRODUCCIÓN

- 01** Presentación de la Empresa
- 02** Marco Legal de un Plan de Igualdad
- 03** Principios que rigen el Plan de Igualdad
- 04** Definiciones
- 05** Compromiso de la Empresa con la Igualdad
- 06** Ámbito de aplicación
- 07** Vigencia del Plan de Igualdad

FASE DE DIAGNÓSTICO

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

- 01** Objetivos generales del Plan
- 02** Objetivos específicos del Plan
- 03** Medidas y acciones previstas

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INTRODUCCIÓN



01 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

A. INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES IKEA?

IKEA **es una empresa** internacional de **origen sueco**, líder en el mercado de la distribución de **muebles y objetos de decoración para el hogar**.

IKEA nace en Småland (sur de Suecia) en 1943, cuando Ingvar Kamprad, fundador de la compañía, registra la marca IKEA.

Las iniciales corresponden a su nombre (**I**ngvar **K**amprad), la finca donde creció (**E**lmtaryd) y su pueblo natal (**A**gunnaryd).

Y lo hace a través de su **concepto de negocio**: ofrecer un amplio surtido de muebles y objetos de decoración para el hogar, **funcionales, de calidad y diseño, a precios tan bajos** que la mayoría de la gente puede permitírselos.

IKEA trabaja cada día para conseguir este sueño, reduciendo aquellos gastos innecesarios que puedan afectar al precio final del producto, orientando el diseño de sus artículos a la producción y desarrollando sistemas de distribución eficaces.



INGVAR
KAMPRAD
ELMTARYD
AGUNNARYD

1943

02 MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la **Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de **la Igualdad es un principio jurídico universal**, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo

posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 250 trabajadores/as.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, **el 11 de marzo de 2011 se firmó el I Plan de Igualdad de IKEA IBÉRICA.**

En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fijaba una duración de 5 años, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización.

Así, el pasado 11 de julio de 2016 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de IKEA IBÉRICA, compuesta por representantes de la empresa, y representantes de los trabajadores/as, concretamente a través de las secciones sindicales con la representación

mayoritaria en IKEA IBÉRICA S.A.: FETICO, CCOO y UGT. El punto de partida del II Plan es la continuidad del I Plan de Igualdad.

La empresa presentó el mismo día 11 de julio de 2016 el INFORME DE DIAGNÓSTICO INICIAL DEL II PLAN DE IGUALDAD.

La parte social realizó las propuestas de mejora, y las solicitudes de información que estimó oportunas, y que fueron debatidas en reuniones de fechas 11 de julio y 12 de diciembre de 2016.

En abril de 2017 se dio por finalizada la fase de diagnóstico, acordando ambas partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas. Esta fase finalizó en abril de 2018, tras mantener ambas partes reuniones periódicas para la fijación y cierre de las medidas del Plan.

Igualmente, a lo largo de la negociación, se han solicitado datos relativos a los objetivos específicos tratados en cada reunión.

03 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

A. INTRODUCCIÓN

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de **medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras**, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en IKEA, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.



EN
IGUALDAD
SE TRABAJA
MEJOR

04 DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el I Plan de Igualdad y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art.3

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Art.5

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno

intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que

se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas. Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva.

Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Art.43

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

05 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD



La cultura de IKEA IBÉRICA está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

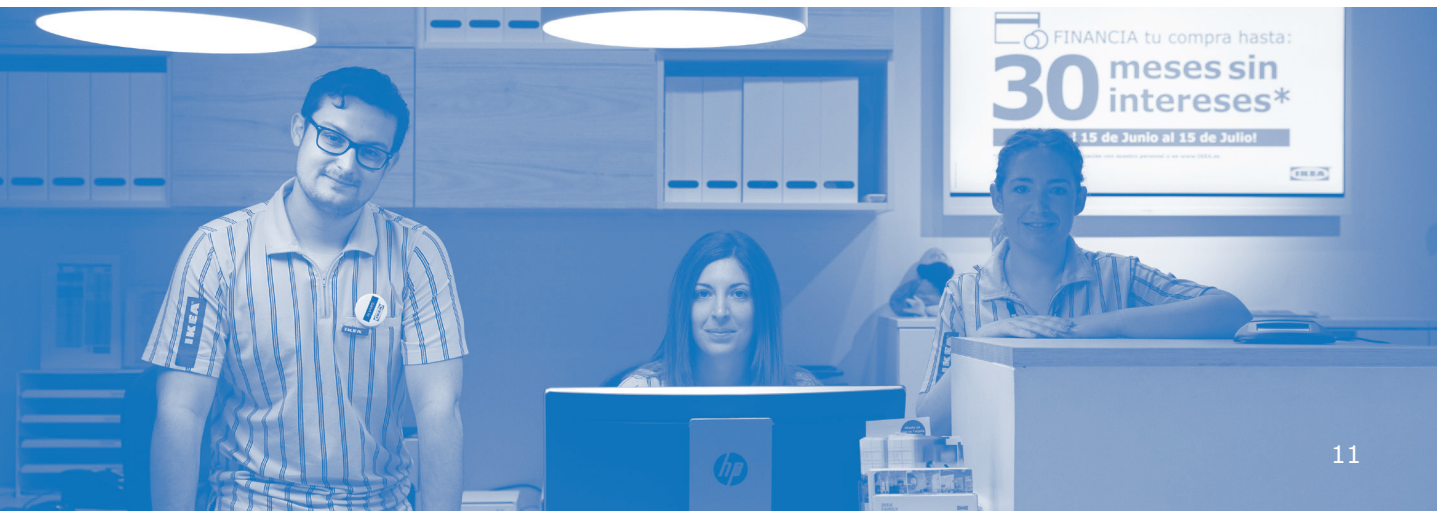


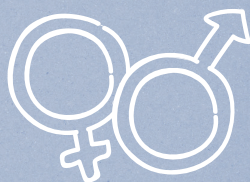
A. INTRODUCCIÓN

De hecho, IKEA apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura

y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.





Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de IKEA IBÉRICA S.A. en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

07 VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de firma. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.



FASE DE DIAGNÓSTICO



La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del Plan de Igualdad de la empresa 2011-2016 y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos. En concreto, en la fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del I Plan de Igualdad en IKEA IBÉRICA, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- 01.** Cultura de Empresa
- 02.** Responsabilidad Social Corporativa
- 03.** Características de la plantilla:
 - i.** Datos generales
 - ii.** Contratación
 - iii.** Antigüedad
 - iv.** Niveles jerárquicos
 - v.** Tiempo de Trabajo / Jornada
 - vi.** Movimientos de Personal
- 04.** Selección
- 05.** Formación
- 06.** Promoción
- 07.** Política Salarial
- 08.** Ordenación del tiempo de trabajo
- 09.** Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Corresponsabilidad
- 10.** Comunicación
- 11.** Política Social
- 12.** Prevención del Acoso Sexual
- 13.** Riesgos Laborales y Salud Laboral
- 14.** Violencia de género

Una copia del mismo fue entregada a la representación sindical para su lectura y análisis.

Sobre el mismo, la parte social solicitó información adicional, que completaron y mejoraron el diagnóstico inicial de la empresa, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los trabajadores/as de IKEA.



ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD



01 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

C. ESTRUCTURA
DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de IKEA
IBÉRICA tiene como objetivos
generales:

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en IKEA.

2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en IKEA y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.



02 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD



SELECCIÓN Y CONTRATACION

2.1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.

2.1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos áreas donde existe subrepresentación.

2.1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.



PROMOCIÓN

2.2.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.



FORMACIÓN

2.3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

2.3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.



RETRIBUCIÓN

2.4.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.





CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

2.5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

2.5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.



SALUD LABORAL

2.6.1 Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

2.6.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.



COMUNICACIÓN

2.7.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

2.7.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

2.7.3 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.



VIOLENCIA DE GÉNERO

2.8.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.



03 MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal.	CV anónimo establecido.	Responsable Selección. Plazo: durante la vigencia del plan.
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	Responsable Selección de cada tienda. Plazo: durante la vigencia del plan.
Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.	Responsable Selección. Plazo: durante la vigencia del plan.
En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de IKEA Ibérica haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres.	Modelo de comunicación entregado a las consultoras externas tras la firma del II Plan de Igualdad.	Responsable Selección. Plazo: durante la vigencia del plan.
Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.	Nombramiento de esa persona y difusión.	Responsable HR Manager Nacional. Plazo: durante la vigencia del plan.
En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo.	Modificaciones importantes acometidas.	Responsable Selección. Plazo: 1 año desde el cambio.
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.	Responsable Selección. Plazo: durante la vigencia del plan.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura.	Datos estadísticos relativos a: · Número de candidaturas por sexo presentadas. · Número de M/H preseleccionados y contratados. · Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.	Responsable Selección de la nueva tienda. Plazo: 1 año desde la apertura.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección en los centros de nueva apertura.	Información facilitada.	Responsable Selección de la nueva tienda. Plazo: 1 año desde la apertura.
En los centros de nueva apertura se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.	Inclusión de este criterio en los procesos de selección.	Responsable Selección de la nueva tienda. Plazo: antes de iniciar el proceso de Selección.
En los centros antiguos se incluirá de forma expresa el mismo principio en la política de selección.	Inclusión de este criterio en los procesos de selección.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.	Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
En los procesos de selección de mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%).	Nº procesos de selección a mandos con un 60% de personas del género subrepresentado/Nº de procesos de selección a mandos.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir un ítem en la entrevista de desarrollo y desempeño de las posiciones de mando, en el que se recoja qué porcentaje de hombres y mujeres existe en su Dpto. / sección a fecha de cierre de año Fiscal para así, valorar si se fomenta la contratación del sexo subrepresentado.	Ítem incluido en la entrevista de desarrollo y desempeño.	Responsable de Organización. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Realización de un muestreo sobre la cobertura de vacantes por personal interno en los centros en funcionamiento, para la obtención de datos sobre el sexo de las candidaturas que apliquen en sectores subrepresentados.	Muestreo realizado.	Responsable Selección. Plazo: al segundo año desde la firma del plan.
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes de la base de datos.	Responsable Staff Planning. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores.	Responsable Staff Planning. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.

C. ESTRUCTURA
DEL PLAN DE IGUALDAD

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de IKEA con la igualdad de oportunidades.	Número de comunicaciones que lo incluyen.	Responsable Selección. Plazo: vigencia del plan.
Seguir difundiendo el logo corporativo que represente el compromiso de IKEA con la igualdad de oportunidades.	Logo corporativo difundido e incluido en las comunicaciones y documentos corporativos.	Responsable Igualdad.



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres contratadas a tiempo parcial.	Incorporar este principio en los procesos de Selección.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo.	Número y tipo de acciones que hemos puesto en marcha.	Responsable Selección. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Responsable Staff Planning. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo.	Información trasladada a la Comisión.	Responsable Staff Planning. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.	Información trasladada a la Comisión.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.



PROMOCIÓN

2.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as.	Responsable de Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%).	Número de hombres y mujeres en puestos directivos = 50% hombres 50% mujeres.	Responsable de Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener los programas de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional (Coaching 4U, Shopkeeper, Viking...).	% de mujeres participantes en los programas de desarrollo.	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación.	Responsable de Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas.	Responsable de Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la co-worker pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.	Apartado incluido.	Responsable de Organización. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.	Responsable de Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Seguir dando a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/procedimiento de promoción que sigue la empresa.	Información realizada.	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la compañía.	% de promociones de mujeres y hombres en los distintos centros.	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a las personas con contratos a tiempo parciales de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.	Información realizada.	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.	Información realizada.	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	Responsable de Selección. Plazo: 1 año a partir de la firma del nuevo plan.
Incluir en los cursos de desarrollo profesional (Viking, ILF, etc.) un espacio para analizar las posibles barreras que puedan encontrar las mujeres a la hora de promocionar a puestos de responsabilidad dentro de la Compañía.	Espacio incluido.	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Cláusula incluida.	Responsable Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para IKEA.	Cláusula incluida.	Responsable Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.	Apartado incluido.	Responsable Organización. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.	% de hombres y mujeres formadas.	Responsable Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.	% de hombres y mujeres formadas.	Responsable Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Formación realizada.	Responsable Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Formar a las personas de IKEA que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	Formación realizada.	Responsable Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.	Información realizada.	Responsable Igualdad. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.	Párrafo incluido.	Responsable de RRLL, responsable de Compensación y Beneficios. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.
Informar a las mujeres de la existencia de cursos específicos para desempeñar actividades en las que estén subrepresentadas.	Información realizada.	Responsable Formación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. % de hombres y mujeres formadas.	% de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.	Responsable Formación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

FORMACIÓN

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	Comunicación de la planificación formativa del año.	Responsable Formación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener el acceso abierto a todas las formaciones realizadas en tienda y garantizar que las que se acuerdan entre el mando y el co-worker en el transcurso de la entrevista del desempeño son impartidas.	% hombres y mujeres que reciben formación.	Responsable Formación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Garantizar que las formaciones distintas de las propias de su puesto de trabajo, que se acuerdan entre el/la manager y el/la co-worker en el transcurso de la entrevista del desempeño, son impartidas.	% hombres y mujeres que reciben formación.	Responsable Formación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.



RETRIBUCIÓN

4.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.	Responsable Compensación y Beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	Información realizada.	Responsable Compensación y Beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Revisar desde una perspectiva de género ONE IKEA BONUS.	Revisión realizada.	Responsable Compensación y Beneficios. Plazo: 2 años desde la firma del nuevo plan.
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	Responsable Compensación y Beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Garantizar que los criterios de la retribución variable que respetan la perspectiva de género se comunican anualmente a la plantilla.	Comunicación realizada.	Responsable Compensación y Beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Realizar un estudio de Brecha Salarial.	Estudio realizado.	Responsable Compensación y Beneficios. Plazo: 2 años desde la firma del nuevo plan.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.	Número y canales de comunicación utilizados.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº de solicitudes recibidas/ concedidas.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Información facilitada.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Dar difusión a las medidas existentes en IKEA que mejoran las legalmente previstas: ayuda natal, ayuda cuidado de menores.	Medidas difundidas.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Remitir al Comité Intercentros, encargado de la revisión de los beneficios sociales las propuestas de los representantes legales de los trabajadores aportadas en esta comisión.	Medidas remitidas.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Utilizar las nuevas tecnologías de la información (webex, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Número de horas webex utilizadas.	Responsable Igualdad. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas realizadas.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir en todos los procesos de promoción el principio de que a equivalencia de idoneidad de condiciones entre hombres, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como cesión de maternidad.	Principio incorporado a todos nuestros procesos.	Responsable Desarrollo. Plazo: 1 año desde la firma del plan.
Se tendrá derecho a una excedencia de mínimo dos meses y máximo cuatro para las personas en trámites de adopción o acogimiento con reserva del puesto de trabajo.	Número de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad.	Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Se incrementará en 5 días naturales el permiso retribuido por nacimiento de hijos/as para el trabajador padre, que disfrute al menos 4 de las 16 semanas establecidas como permiso de maternidad.	Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Excedencia de hasta máximo 1 mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores cuando los hijos/as sean menores de 10 años, con reserva de puesto de trabajo.	Número de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.	Derechos difundidos.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Todo ello de acuerdo a la redacción del artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores. La empresa facilitará la tramitación de esta prestación a través de la Mutua y difundirá entre todos los empleados que las cotizaciones realizadas durante este periodo se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.	Número de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Dar prioridad en el cambio de turno a los trabajadores/as que previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.	Número de solicitudes y solicitudes concedidas.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Facilitar en la medida de lo posible la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.	Número de solicitudes y solicitudes concedidas.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Número de solicitudes y solicitudes concedidas.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Ampliación del permiso de paternidad. Cinco días de permiso no retribuido acumulable al permiso de paternidad que se podrá disfrutar inmediatamente después o de manera fraccionada durante cuatro meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento adoptivo o preadoptivo.	Permiso ampliado.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Ampliación del permiso de paternidad actualmente regulado en casos de parto, adopción, guarda o acogimiento. La empresa procede a mejorar el citado derecho con su ampliación prevista hasta un disfrute máximo de 7 semanas ininterrumpidas, incluyendo por tanto en el indicado periodo el previsto legalmente. Si en el futuro hubiere una modificación legislativa de cualquier naturaleza, incluido el convenio colectivo de aplicación respecto del citado derecho que diere lugar a una mejora de los periodos de disfrute, incluso en el supuesto de ser más de las indicadas 7 semanas; esto no supondrá una ampliación de la presente mejora; de tal manera que esta concesión quedaría absorbida por la ampliación del nuevo periodo legal concedido. El periodo de dichas 7 semanas que suponga mejora respecto del periodo concedido legalmente, será asumido el 100% del salario por la empresa.	Permisos concedidos.	Responsable RRLL y Responsable Igualdad. Plazo: a partir de 1 de mayo de 2018.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
En los supuestos de excedencias por cuidado de menor, solicitadas a continuación del permiso de paternidad o de maternidad, IKEA abonará 600 euros brutos durante los dos primeros meses de esta excedencia, en los contratos a jornada completa, y la parte proporcional en los contratos a tiempo parcial.	Nº excedencias solicitadas.	Responsable RRLL. Plazo: A partir del 1 de mayo de 2018.



SALUD LABORAL

6.1 Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.	Responsable Vigilancia de la salud. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la LPRL.	Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.	Servicio de prevención propio. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Seguir difundiendo el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	Mantener la publicación del protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Responsable Vigilancia de la salud. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.	Comisión Informada en reuniones.	Servicio de prevención propio. Plazo: anualmente, durante toda la vigencia del plan.
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.	Servicio de prevención propio. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Espacio habilitado.	Responsable Vigilancia de la salud. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

C. ESTRUCTURA
DEL PLAN DE IGUALDAD

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	Perspectiva de género incluida en las acciones de PRL.	Servicio de prevención propio. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Perspectiva incluida.	Responsable Vigilancia de la salud. Plazo: durante toda la vigencia del plan.



SALUD LABORAL

6.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios de comunicación en los que se difunde.	Responsable de RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas.	Responsable Formación, Servicio de prevención propio Plazo: antes de 2 años desde la firma.
Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	Comisión Informada. Número de acosos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.	Responsable de RRLL. Plazo: anualmente, durante toda la vigencia del plan.



COMUNICACIÓN

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	Responsable <i>Comunicación Interna y Marketing.</i> Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.	Responsable <i>Igualdad</i> Plazo: antes de 2 años. desde la firma.
Difundir por los canales habituales de comunicación la Guía de IKEA para un lenguaje no sexista.	Guía difundida.	Responsable <i>Comunicación interna.</i> Plazo: antes de 2 años desde la firma.
Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de las tiendas con la implicación de la plantilla y a ser posible que sean visibles para la clientela.	Acciones realizadas.	Responsable <i>Comunicación interna y Responsable de Igualdad.</i> Plazo: durante toda la vigencia del plan.



COMUNICACIÓN

7.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable Comunicación y Responsable de Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de IKEA con la igualdad de oportunidades.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Trasladar ese compromiso a las empresas que colaboren con nosotros a través del logo del DIE.	Compromiso trasladado. Número de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.	Responsable Comunicación. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener la difusión de la existencia de esta persona responsable de Igualdad.	Nombre de la persona designada difundido en los canales oportunos y en qué medios.	Manager HR Nacional. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de IKEA en los medios de comunicación interna.	Verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.	Responsable Comunicación. Plazo: un mes después de la firma del nuevo plan.

C. ESTRUCTURA
DEL PLAN DE IGUALDAD

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Empresas informadas.	Responsable Comunicación. Plazo: un año después de la firma del nuevo plan.
Realizar una campaña de difusión externa del segundo plan de Igualdad.	Campaña realizada.	Responsable Comunicación. Plazo: seis meses después de la firma del nuevo plan.



COMUNICACIÓN

7.3 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.	Trabajadores/as informadas y a través de qué medios.	Responsable Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Facilitar el acceso a esos medios de comunicación.	Medios accesibles a los y las trabajadoras.	Responsable de Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.



VIOLENCIA DE GÉNERO

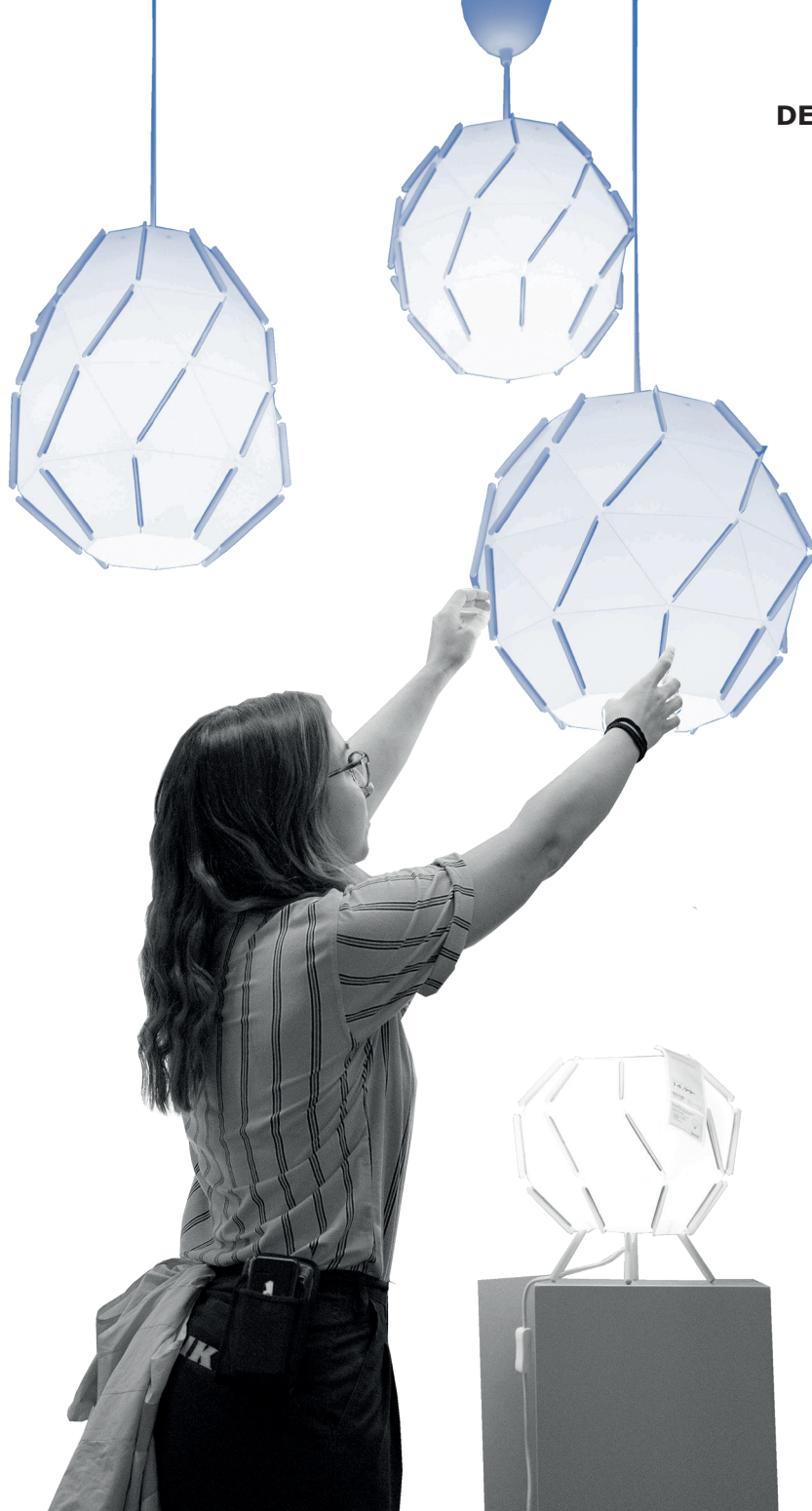
8.1. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Realizar un protocolo específico en violencia de genero.	Realización del protocolo.	Responsable Igualdad. Plazo: dos años después de la firma del plan.
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.	Responsable Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La responsable de Igualdad estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.	Responsable Igualdad y Responsable de Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.	Número de solicitudes concedidas sobre el total concedidas.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto.	Número de mujeres que han hecho uso de esta medida.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Ayuda económica de 500 euros para el primer traslado de la trabajadora víctima de violencia de género que acredite su situación mediante informe de las personas responsables del servicio Lykta en las tiendas y/o sentencia y/o auto del juzgado.	Número de ayudas económicas solicitadas sobre las concedidas.	Responsable Compensación y Beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Poner a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad.	Número de anticipos concedidos sobre los solicitados.	Responsable Compensación y Beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.



Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.	Comisión informada: consta en acta de la reunión. Medidas que se han hecho efectivas.	Responsable Igualdad y Responsable de RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de géneros a nuestros procesos de reclutamiento.	Colaboraciones establecidas.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Facilitar a través de las personas responsables del proyecto Lykta en las tiendas, el asesoramiento profesional directo y confidencial a las mujeres víctimas de violencia de género.	Asesoramiento realizado.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
En las bajas médicas asociadas a un maltrato con orden de protección y/o sentencia firme o si existe informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género o reconocimiento de dicha condición por los servicios sociales pertinentes, la empresa descontará los 3 días de carencia de la primera de las bajas del año, incluso si luego hubiera otras posteriores.	Medida utilizada.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.	Campaña realizada.	Responsable Igualdad y Responsable de Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD



**EN IGUALDAD
SE TRABAJA
MEJOR**

